КУРСОВАЯ РАБОТА

ПО ТЕМЕ:

«Кооперация и разделение труда на предприятии»

г. Краснодар

2009 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

1 РАЗДЕЛЕНИЕ И КООПЕРАЦИЯ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

1.1 Разделение труда работников предприятия

1.2 Кооперация труда работников на предприятии

1.3 Формы разделения труда работников

2 ИССЛЕДОВАНИЕ РАЗДЕЛЕНИЯ И КООПЕРАЦИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

2.1 Особенности организации труда промышленных предприятий на базе которых исследуется разделение и кооперация труда работников

2.2 Анализ форм и способов разделения и кооперации труда работников предприятия

3 СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ФОРМ И СПОСОБОВ КООПЕРАЦИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЙ ЭЛЕКТРОТЕХНИЧЕСКОЙ ПРМЫШЛЕННОСТИ

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

ВВЕДЕНИЕ

Переход экономики Российской Федерации к рыночным отношениям оказал значительное влияние на деятельность промышленных предприятий страны. Ориентированные ранее на планово-административные методы хозяйствования, предприятия в результате распространения в стране новых экономических отношений вынуждены были самостоятельно осуществлять поиск тех мер, которые позволили бы обеспечить финансовую стабильность, как основу их функционирования вообще. Промышленные предприятия Российской Федерации в условиях формирования рыночных отношений вынуждены были адаптироваться к процессу глобализации производственных процессов. Международные транснациональные компании, успешно внедряющие последние достижения научно-технического прогресса и удачно использовавшие дешевый рынок труда, составили конкурентную среду, с преодолением которой многие отечественные предприятия не справились и прекратили свое существование.

Организация труда всегда была одним из важнейших факторов эффективности деятельности, однако, в условиях избытка предложения на рынке труда предприниматели взамен использования организационных возможностей компенсировали это привлечением дополнительного числа работников с низким уровнем оплаты.

Снижение работы по совершенствованию организации труда имело место не только на практике, т.е. на предприятиях страны, но и в теории. В научной среде с начала 90-х годов прошлого столетия наблюдается заметное сокращение количества работ, посвященных решению проблем организации труда. Создавалось впечатление, что в области теории организации труда уже все разработано, а организация труда выступает элементом общественных отношений, которые не претерпевают существенных изменений при смене вида экономических отношений в стране.

Предприятия бывшей электротехнической промышленности, имевшие по сравнению со многими предприятиям других отраслей промышленности более высокий технический уровень за счет выполнения заказов Министерства обороны, сумели несколько быстрее приспособиться к новым рыночным отношениям. В настоящее время, когда финансовое положение предприятий предоставляет возможность не только выживать, а выступает в качестве основы для развития, возникает необходимость поиска путей для повышения эффективности деятельности.

Среди направлений улучшения деятельности предприятий выгодно отличаются возможности, которые достигаются за счет нахождения новых форм и способов разделения и кооперации труда. Факторами, которые обусловливают такое положение, являются: научно-технический прогресс, проявляющийся во всемерном применении технических средств, основанных на цифровой технологии; рыночные отношения и, особенно, состояние рынка труда, усугубляемое сложностью демографической ситуации в стране; процессы, вызванные глобализацией экономики, а также позиция МОТ, сконцентрированная на проблемах достижения уровня достойного труда.

Цель данной работы заключается в исследовании проблемы кооперации и разделении труда персонала.

Для осуществления данной цели были поставлены следующие задачи:

- изучить разделение и кооперацию труда в современных условиях;

- проанализировать формы и способы разделения и кооперации труда;

- дать рекомендации по совершенствованию форм и способов кооперации труда работников.

Объектом исследования являются предприятия электротехнической промышленности, а предметом – разделение и кооперация труда на данных предприятиях.

1 РАЗДЕЛЕНИЕ И КООПЕРАЦИЯ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

1.1 Разделение труда работников предприятия

Рассматривая разделение труда внутри предприятия, следует выделить следующие основные его виды: 1) функциональное разделение труда между различными категориями работников предприятия; 2) разделение труда между группами рабочих по признаку технологической однородности выполняемых ими работ — профессиональное разделение труда; 3) разделение труда между группами рабочих в зависимости от сложности выполняемых ими работ — квалификационное разделение труда.[9, С. 66]

Следует отметить, что разделение труда, означая одновременное сосуществование различных видов трудовой деятельности, играет важную роль в развитии организации производства и труда: во-первых, оно является необходимой предпосылкой процесса производства и условием повышения производительности труда; во-вторых, позволяет организовать последовательную и одновременную обработку предмета труда во всех фазах производства; в-третьих, способствует специализации производственных процессов и совершенствованию трудовых навыков участвующих в них работников.

Но разделение труда как процесс специализации работников нельзя рассматривать лишь как сужение сферы деятельности человека путем выполнения все более ограниченных функций и производственных операций. Разделение труда является многосторонним, сложным процессом, который, меняя свои формы, отражает действие объективного закона перемены труда

В то же время необходимо учитывать существование границ целесообразности в процессе разделения труда, игнорирование которых может отрицательно сказаться на организации и результатах производства. В связи с этим особенно важное значение имеют следующие требования:

1) разделение труда не должно приводить к снижению эффективности использования рабочего времени и оборудования; 2) оно не должно сопровождаться обезличкой и безответственностью в организации производства; 3) разделение труда не должно быть чрезмерно дробным, чтобы не усложнять проектирование и организацию производственных процессов и нормирование труда, а также не снижать квалификацию рабочих, не лишать труд содержательности, не делать его монотонным и утомительным.

Монотонность труда является весьма серьезным негативным фактором, проявляющимся в процессе углубления разделения труда в производстве. Средствами против монотонности могут служить периодическая перемена рабочих мест, устранение однообразия трудовых движений, введение переменных ритмов труда, регламентированных перерывов для активного отдыха и т.п.

Важно отметить, что при разделении труда на предприятиях должен учитываться не только рост производительности труда, но и условия для всестороннего развития работников, устранение отрицательного влияния производственной обстановки на организм человека и повышение привлекательности труда. Степень разделения труда во многом зависит от конкретных условий работы предприятия: принадлежности к отрасли производства, типа и масштабов производства, уровня механизации, автоматизации, объема выпуска и специфики изделий и др.

Названные выше виды разделения труда имеют отличительные особенности. Так, функциональное разделение труда проявляется в двух направлениях: между категориями работников, входящих в состав персонала предприятия, и между основными и вспомогательными работниками. Первое означает выделение в составе персонала предприятий таких категорий работников, как рабочие, руководители, специалисты и служащие. Характерной тенденцией в развитии этого вида разделения труда является возрастание доли специалистов в составе производственного персонала.

Другим направлением функционального разделения труда является разделение работников на основных и вспомогательных. Первые из них непосредственно участвуют в изменении формы и состояния обрабатываемых предметов труда, например, рабочие литейных, механических и сборочных цехов машиностроительных предприятий, занятые выполнением технологических операций по изготовлению основной продукции. Вторые непосредственного участия в осуществлении технологического процесса не принимают, но создают необходимые условия для бесперебойной и эффективной работы основных рабочих.[9, С.78]

Особым видом разделения труда является его профессиональное разделение, которое развивается в зависимости от применяемых орудий труда, предметов труда, технологии производства. Наблюдения показывают, что изменения в профессиональном разделении труда характеризуются ростом абсолютного числа и удельного веса профессий механизированного труда, сокращением числа узких профессий и специальностей, увеличением численности профессий широкого профиля.

Наконец, важным видом разделения труда является квалификационное разделение труда в зависимости от сложности работ. Оно имеет теснейшую связь с повышением культурно-технического уровня работников, ведущим к сокращению доли малоквалифицированного труда в народном хозяйстве.

Квалификационные различия между группами работников объективно обусловлены различной сложностью выполняемых работ. Работники одной и той же профессии или специальности могут иметь разные знания, умение работать и производственный опыт. Все это выражается в квалификации — качестве работы (труда) и лежит в основе распределения работников по группам квалификации — разрядам, категориям, классам и т.п.

1.2 Кооперация труда работников на предприятии

С разделением труда в производстве неразрывно связана его кооперация. Это две стороны единого процесса труда в его общественной форме.

Существование разделенного труда (по функциональному, профессиональному и квалификационному признакам) объективно требует установления определенных соотношений и взаимодействия между видами труда. Без этого производство невозможно.

Следует иметь в виду, что кооперация труда не означает лишь достижения рациональных пропорций в затратах труда различных видов, а предполагает установление социально-трудовых взаимоотношений между участниками производства, согласование интересов людей и целей производства.[4, С. 215]

Кооперация труда на предприятиях осуществляется в различных формах в зависимости от конкретных производственных условий. На это влияют характер оборудования и особенности технологии, тип производства и степень расчленения производственных процессов и многие другие факторы, включая организационно-экономические и социальные. Так, кооперирование труда может происходить при индивидуальном выполнении работы на отдельных рабочих местах, при многостаночной работе или совмещении трудовых функций и специальностей, при коллективной работе. Кооперация труда при индивидуальном выполнении работ часто встречается, например, в машиностроении, коллективная организация шире распространена в отраслях добывающей промышленности, а также в производствах с преобладанием аппаратурных процессов (химическом, металлургическом и др.), в сельском хозяйстве, на транспорте.

На ведущее место среди коллективных форм организации современного труда хозяйственная практика выдвинула производственные бригады, групповые формы организации труда.

В общем виде бригада представляет собой группу работников, совместно осуществляющих производственный процесс или отдельную его часть и коллективно отвечающих за результаты своей работы. Для создания бригад необходимо соответствующие материально-технические и организационные предпосылки, связанные либо с невозможностью распределения общей работы между отдельными исполнителями, либо с необходимостью обеспечения четкого взаимодействия между основными и вспомогательными работниками для достижения более высокого результата в труде, либо с трудностью точного определения обязанностей и объема работы отдельных работников при отсутствии у них постоянных рабочих мест. Обязательными условиями бригадной организации труда являются наличие производственной связи между работниками в процессе труда и общей цели выполняемых работ.

К примеру, в промышленности существуют различные формы бригадной организации. Есть, например, бригады, в которых отдельные рабочие параллельно или последовательно участвуют в выполнении одной и той же работы: изготовляют одни и те же детали, изделия, производят ремонт одного и того же оборудования. Это возможно в условиях предметной и подетальной специализации производства.

В других случаях члены бригады самостоятельно выполняют сходные работы: токарную, фрезерную и т.п. обработку деталей; сборку одинаковых изделий; определенные вспомогательные работы – транспортные, наладочные, контрольные и т.д.

Наконец, широко известны бригады, обслуживающие крупные производственные агрегаты непрерывного действия: доменные и мартеновские печи, конверторы, прокатные станы, химические агрегаты и т.д. Они организуются как сквозные бригады, обслуживающие одни и те же агрегаты в разные смены. Возможны и сменные бригады. Но при всех условиях необходимым является обеспечение достоверного учета объема выполняемых работ.

Основными видами бригадной организации труда являются специализированные и комплексные бригады. Специализированные бригады часто называют профессиональными, поскольку они, как правило, состоят из работников одной профессии и выполняют однородные технологические процессы. В отличие от них комплексные бригады включают работников разных профессий, выполняющих комплекс взаимосвязанных, технологически разнородных работ. Каждому члену такой группы поручается выполнение определенной работы, соответствующей его квалификации. Но строгого разделения труда здесь нет, работники могут привлекаться к выполнению других работ, входящих в общий комплекс производственного задания. Этим определяются особенности и преимущества комплексных бригад, заключающиеся в возможностях совмещения специальностей, освоения смежных работ, формирования работников широкого производственного профиля, а также в более качественном обслуживании применяемой техники, полном использовании рабочего времени и оборудования, повышении за счет этого производительности труда.

Опытом работы комплексных бригад подтверждается тот факт, современные тенденции в развитии кооперации труда неразрывно связаны с техническим прогрессом, внедрением комплексной механизации и автоматизации производства и повышением культурно-технического уровня трудящихся.[12, С. 35]

1.3 Формы разделения труда работников

Разделение труда внутри предприятия представляет собой единичное разделение труда, к которому конкретно относится разделение труда между отдельными звеньями предприятия (основными и вспомогательными цехами, их участками, а также между бригадами, органами управления и обслуживания производства), охватывающее различные группы работников.

Под разделением труда понимается обособление различных видов труда и закрепление их за участниками производственного процесса. Цель разделения труда - выпуск в установленные сроки продукции с наименьшими затратами труда и материальных ресурсов. Разделение труда сокращает производственный цикл, повышает производительность труда в результате специализации и более быстрого при-обретения работником производственных навыков и знаний.

В материальном производстве можно выделить общее разделение труда на крупные виды - промышленность, строительство, транспорт и др.; частное разделение труда при расчленении этих видов на отрасли и подотрасли (машиностроение, в т.ч. тяжелое, энергетическое, транспортное, станкостроение, приборостроение; металлургия, в т.ч. черная, цветная и др.); единичное разделение труда - при разделении труда внутри производственной системы.[9, С. 89]

Общее и частное разделение труда обусловливает структуру общественного производства, а также производственные связи между отраслями и предприятиями, а единичное разделение труда обусловливает производственную структуру предприятия.

Распространены три основные формы разделения труда: функциональная, технологическая и квалификационная.

Функциональное разделение труда определяется отношением работающих к производственному процессу и характером выполняемых ими функций. Следовательно, функциональное разделение труда в своей основе определяется не навыками или искусством работника, а разложением производственного процесса на его существенные составные фазы, в результате которого работники находятся в неодинаковом отношении к этому процессу. Одни из них непосредственно воздействуют на предметы труда - основные рабочие, другие лишь опосредованно участвуют в изготовлении продукции - вспомогательные рабочие.

Важным направлением совершенствования разделения труда на предприятии является установление рациональных пропорций и численности отдельных функциональных групп работников, а именно: между основными и вспомогательными рабочими; между рабочими и административно-управленческим аппаратом; между руководителями и специалистами и т. д.

Функциональное разделение труда характеризуется коэффициентом занятости:

Кз = 2tз / Тсм•Ч, [12, С. 26]

где 2tз - время занятости основной работой, мин; Ч - численность рабочих, чел; Тсм - продолжительность смены, мин.

В основе технологического разделения труда лежит дифференциация производственного процесса на технологически однородные работы, например, в машиностроении - литейные, кузнечные, сборочные и др. В связи с этим и осуществляется группировка состава рабочих по профессиям и специальностям. При этом количественное соотношение зависит от соотношения отдельных групп машин, которое, в свою очередь, определяется тем или иным технологическим процессом.

Технологическое разделение труда находит свое конкретное выражение в двух разновидностях: в подетальном разделении труда, когда производство продукта распадается на изготовление отдельных деталей (изделий), и в пооперационном разделении труда.

Пооперационное разделение труда предусматривает распределение и закрепление операций технологического процесса за отдельными рабочими и расстановку их на производстве, обеспечивающую лучшее использование рабочего времени и оборудования.

Рациональное разделение труда и соответствующая ему расстановка исполнителей требует соблюдения следующих правил:

каждый рабочий (бригада) получает закрепленное за ним рабочее место и отвечает за его состояние и сохранность материальных ценностей, выделяемых для выполнения работ;

круг функций и обязанностей рабочего должен быть четко определен;

количество и качество труда каждого исполнителя необходимо учитывать и контролировать.

Наиболее глубокое пооперационное разделение труда имеет место в поточном производстве, что обеспечивает:

повышение скорости выполнения приемов операции благодаря специализации рабочих мест на выполнении одних и тех же операций в течение длительного времени;

сокращение сроков и затрат на подготовку кадров;

создание предпосылок для механизации и автоматизации производства.

В результате обеспечиваются эффективное использование рабочего времени, рост производительности труда и снижение себестоимости изготавливаемой продукции.

Вместе с тем пооперационному разделению труда свойственны определенные недостатки: дробление технологических процессов на простейшие операции обедняет содержание и привлекательность труда; имеет место монотонность труда, которая приводит к повышению утомляемости рабочих, к увеличению текучести кадров. В этой связи уровень разделения труда должен соответствовать техническим, экономическим, физиологическим и социальным требованиям.

По оценке технологического разделения труда необходимо определить коэффициент специализации:

Кс = 1 - 2tп / Тсм•Ч, [12, С. 26]

где 2tп - затраты времени на переналадку оборудования в течение смены, мин.

Квалификационное разделение труда - это разделение работ по их сложности и точности. Такое разделение в конечном итоге находит наиболее конкретное выражение в профессиональном разделении труда. Профессиональное разделение труда характеризуется специализацией трудовой деятельности по общности необходимых знаний, методов воздействия на предмет труда, при этом работающие разделяются на профессии, например, токари, слесари, экономисты и т. д.

Углубление профессионального разделения труда ведет к появлению специальностей в рамках данной профессии. Например, профессия слесарь дифференцируется на специальности: слесарь-инструменталыцик, ремонтный слесарь, слесарь-сборщик; профессия экономист дифференцируется на экономиста-бухгалтера, экономиста-финансиста, экономиста-аудитора.

Квалификационное разделение труда осуществляется с учетом навыков, производственного опыта, специальных теоретических знаний и уровня общего специального образования, необходимых для выполнения определенного круга работ. Квалификационная структура рабочих на предприятии определяется в первую очередь сложностью выполняемых работ на предприятии, а также уровнем механизации и автоматизации производства.

Для оценки рациональности выбранных форм разделения труда используются следующие показатели:

коэффициент использования совокупного (или индивидуального) рабочего времени рабочих предприятия, цеха, участка, бригады;

длительность производственного цикла;

соотношение разряда работ и рабочих;

длительность и повторяемость однообразных движений, приемов операции в течение смены;

степень сочетания физических и умственных функций.

Квалификационное разделение труда характеризуется коэффициентом использования рабочих по квалификации:

Кквал = Rф / Rр, [12, С. 28]

где Rф - средний квалификационный разряд рабочих; Rр - средний квалификационный разряд работ.

Чем ближе коэффициенты разделения труда к единице, тем рациональнее разделение труда.

Рациональным по показателям использования рабочего времени считается такое разделение труда, когда разность между проектируемым и фактическим удельным весом оперативного времени в общем фонде рабочего времени больше или равна нулю, т.е.

где - удельный вес оперативного времени в совокупном фонде рабочего времени при существующем разделении труда; - то же, при проектируемом варианте разделения труда.

где и - соответственно проектируемое и фактическое оперативное время основных рабочих; - соответственно фактический и проектируемый совокупный фонд основных рабочих.

В рамках кооперации, основанной на разделении труда между ее участниками, отдельный работник не может быть непосредственным производителем продукта, поскольку он выполняет лишь ту или иную частичную производственную функцию. Будучи формой совместной, планомерно организованной производственной деятельности, кооперация прямым путем придает труду общественный характер.

Кооперация является как средством повышения производительности общественного труда (например, бригады рабочих), так и индивидуального труда за счет повышения, производственной активности, соревновательного интереса.

Трем формам общественного разделения труда (общего разделения, частного и единичного) соответствуют три формы кооперации: кооперация внутри общества в целом, внутри отрасли и внутри предприятия.

Кооперация внутри предприятия - это система планомерных производственных связей между структурными подразделениями и отдельными исполнителями. Кооперация внутри предприятия осуществляется в различных видах: межцеховая (межучастковая) кооперация, кооперация внутриучастковая между бригадами и кооперация исполнителей внутри бригады.

Межцеховая (межучастковая) кооперация предполагает планомерное и совместное участие коллективов отдельных производственных подразделений в изготовлении продукции. Формы этой кооперации зависят от специализации цехов, участков и организации производства.

Кооперация труда внутри производственного участка осуществляется путем установления взаимосвязи между отдельными исполнителями или путем организации коллективного труда рабочих, объединенных в производственные бригады.

При индивидуальной организации труда планируется, учитывается и нормируется труд каждого отдельного исполнителя. Для индивидуальной организации труда характерно закрепление за рабочим местом операций, близких по сложности исполнения.

К основным направлениям совершенствования разделения и кооперации труда относятся:

· расширение трудовых функций;

· совмещение профессий;

· расширение зон обслуживания.

Расширение трудовых функций заключается в выполнении наряду с обязанностями по основной профессии некоторых функций, выполняемых работниками других профессий.

Совмещение профессий заключается в выполнении в течение рабочей смены работ как по основной профессии, обусловленных трудовым договором, так и по другим профессиям, то есть разнородных по профилю работ.

Расширение зон обслуживания заключается в выполнении наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по той же профессии. При этом происходит совмещение однородных работ. При расширении зон обслуживания сложность работы и квалификация работников обычно не изменяются.

Совмещение функций и профессий происходит прежде всего путем совмещения смежных профессий, профессий основных рабочих - с профессиями, связанными с техническим обслуживанием оборудования, контролем качества продукции.

Совмещение профессий ведет к улучшению содержательности труда, росту квалификации рабочих, улучшению использования рабочего времени, более полной загрузке оборудования, росту производительности труда.

Общий уровень разделения и кооперации труда на предприятии, в цехе, участке определяют по коэффициентам разделения и кооперации труда:

где - суммарные затраты времени на выполнение работ, несвойственных ни данному рабочему месту, ни квалификации рабочего в изучаемом периоде, мин.; - суммарные потери времени, вызванные недостатками в обслуживании рабочего места, ожиданием выполнения работ рабочими других профессий и т. д., мин; - продолжительность смены, мин; - численность рабочих, чел.

Одной из форм кооперации труда являются производственные бригады. Бригады представляют собой форму непосредственного сочетания (кооперации) труда нескольких рабочих, выполняющих одну общую производственную задачу и несущих коллективную ответственность за результаты работы.

Бригадное разделение труда применяется в следующих основных случаях:

при нецелесообразности членения работы, её планирования и учета по отдельным исполнителям, например, осуществляется сборка изделия без кооперационного разделения процессов;

при обслуживании крупных и сложных производственных агрегатов, например бригада для обслуживания автоматических линий;

при осуществлении технологических процессов, требующих совместной работы рабочих разных профессий, например бригада для обслуживания доменной печи;

при необходимости повышения коллективной ответственности и материальной заинтересованности в конечных результатах труда, например бригада по обслуживанию поточной линии;

на поточных линиях для соблюдения ритма и поддержания связи между отдельными операциями;

для облегчения текущего распределения оперативных заданий между работниками при отсутствии постоянно закрепленных рабочих мест или определенного круга работ за каждым исполнителем, например транспортная бригада в крупном цехе.

Формирование бригад и рациональная организация их работы требуют соблюдения следующих правил:

в бригаду целесообразно включать рабочих, совместный труд которых дает в той или иной стадии законченный продукт;

распределение работ в бригаде должно быть организовано так, чтобы коллективный характер труда не приводил к обезличке и уравниловке;

должны быть организованы точный учет и оценка результатов работы бригады.

Бригада формируется, как правило, на добровольных началах, ее возглавляет бригадир, которого назначает начальник цеха, учитывая при этом мнение бригады

Каждая бригада получает конкретное задание по количеству и срокам изготовления продукции или выполнения производственных работ. Ей могут устанавливаться лимиты по материалам, фонду зарплаты, электроэнергии или другим материальным ценностям.

На предприятиях применяют две основные формы бригады специализированные и комплексные.

Специализированные бригады организуются из рабочих одном профессии для выполнения технологически однородных операции по одному наряду в одну смену, например, бригады штамповщиков, вальцовщиков и др. Создаются эти бригады в случаях, когда операционное, функциональное и квалификационное разделение труда, лежащие в основе организации бригад, обеспечивают достаточную загрузку исполнителей узкоспециализированной работой. В специализированных бригадах при стабильных производственных условиях сравнительно высокая производительного труда. Однако в единичном и мелкосерийном производствах неравномерная загрузка рабочих специализированных бригад отрицательно сказывается на величине этого показателя. Специализированные бригады из операторов и наладчиков или только и наладчиков широко используются при эксплуатации автоматических линий.

Комплексные бригады создаются из рабочих различных профессий, выполняющих технологически разнородные работы, но взаимосвязанных между собой, с применением принципа совмещения профессий и специальностей, полной или частичной взаимозаменяемости членов бригады.

Комплексные бригады создаются преимущественно на участках с предметной специализацией, где достижение наибольшей эффективности труда требует согласованности действий рабочих разных профессий. Комплексные бригады целесообразны так же и в цехах с комплексно-механизированным производством, при организации предметно-замкнутых производств, охватывающих заготовительные, обрабатывающие, сборочные, сварочные процессы. Выполнение рабочими функций по нескольким профессиям и специальностям улучшает использование рабочего времени и повышает содержательность труда.

Численность сквозных бригад определяется с учетом опытных данных, совмещения профессий, периодичности выполнения работ и их сложности или по нормам обслуживания.

С учетом социально-технологических требований минимальная численность бригады рекомендуется в пределах 10-15 человек, а максимальная – 25 – 40 человек.

Как специализированные, так и комплексные бригады могут быть сменными или сквозными (суточными). Сменные бригады создаются в тех производствах, где длительность производственного цикла выполнения работ бригадой равна или кратна длительности смены. При длительности производственного цикла больше смены, т. е. когда работа начата в одной смене и должна продолжаться в другой, целесообразно создавать сквозные бригады. Организация сквозных бригад с передачей смены на ходу способствует сокращению простоев оборудования, повышает коллективную ответственность и материальную заинтересованность в конечных результатах труда.

2 ИССЛЕДОВАНИЕ РАЗДЕЛЕНИЯ И КООПЕРАЦИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

2.1 Особенности организации труда промышленных предприятий, на базе которых исследуется разделение и кооперация труда работников

Предприятия в 2007 году по сравнению с 2000 годом увеличили объемы работ, повысили прибыль, за исключением ОАО «ПЭМЗ Спецмаш», возросла среднемесячная заработная плата работников. Снижение численности персонала характерно для всех предприятий, кроме "Ковровского завода низковольтных комплектных устройств" (ООО "КЗНКУ"). Общее снижение составило 6621 чел. или 36,2 % от их общего количества. В наименьшей степени уменьшалась численность служащих – 26,9 % от их общего количества. Среди служащих наряду с количественными отмечаются и качественные изменения: увеличилась доля работников с высшим образованием с 76,3 % до 89,5 %, средний возраст работников данной категории до 2000 г. равнялся 52 годам, то в настоящее время он равен 41 году.

В исследовании в качестве базового предприятия, по данным которого рассматривались проблемы развития разделения и кооперации труда, выбрано ОАО «Ковровский электромеханический завод». В деятельности предприятия глобализация производственных процессов проявляется в двух направлениях.

Таблица 1 – Показатели деятельности промышленных предприятий, занятых выполнением госзаказов и коммерческой деятельностью

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Полное наименование предприятия | Объем производства (тыс. руб.) | Прибыль от производства продукции (тыс. руб.) | Среднемесячная заработная плата 1-го работника (руб.). |
|  | 2000 г. | 2007 г. | Темпы роста, % | 2000 .г. | 2007 г. | Темпы роста, % | 2000 г. | 2007 г. | Темпы роста, % |
| ОАО "Ковровский электромеханический завод" (ОАО "КЭМЗ") | 670 666 | 1 778 420 | 265,2 | 99 800 | 86 800 | 87,0 | 1 772 | 10 547 | 595,2 |
| ОАО "Подольский электромеханический завод специального машиностроения" (ОАО "ПЭМЗ Спецмаш") | 408 594 | 399 883 | 97,9 | 2 854 | 0 | 0,0 | 1 523 | 8 979 | 589,6 |
| ООО "Ковровский завод низковольтных комплектных устройств" (ООО "КЗНКУ") | 55 934 | 150 031 | 268,2% | 2 237 | 7 502 | 335,3 | 1 898 | 11 287 | 594,7 |
| ФГУП ВПО "Точмаш" | 3 493 786 | 6 989 534 | 200,1% | 279 503 | 698 953 | 250,1 | 1 938 | 10 859 | 560,3 |

Первое, ОАО «КЭМЗ» – потребитель высокопроизводительного оборудования за рубежом: инвестиции предприятия с 1999 г. по настоящее время составили 2,1 млрд. руб. по следующим направлениям:

* приобретение и внедрение оборудования, приборов и технологий

современного мирового уровня: всего 183 единиц, в том числе высокопроизводительное технологическое оборудование – 83 ед*.;*

* внедрение корпоративной информационной системы, современных методов и средств планирования и управления бизнес процессами предприятия.

Второе, ОАО «КЭМЗ» – производитель продукции для иностранных фирм: MOOG «Hydrolux» (США), «Ковролюкс» (Люксембург), «FESTO» (Германия), «Амадо-Европа» (Франция), «Хаски» (Канада) и др.

На российском рынке ОАО «КЭМЗ» производит продукцию для более чем 100 предприятий. ОАО «КЭМЗ» также является стратегическим партнером государства. С 2001 года ОАО «КЭМЗ» совместно с МГТУ им. Баумана разрабатывает и изготавливает роботы для обнаружения и уничтожения взрывоопасных предметов, являясь единственным в стране изготовителем этой техники.

ОАО «КЭМЗ» большое внимание уделяет качеству производимой продукции: система обеспечения качества (СОК), сертифицированная по ГОСТ ИСО 9001, полностью соответствует требованиям международных стандартов.

Общей характерной чертой всех обследованных предприятий является то, что в последние годы в этих организациях работа по совершенствованию организации труда, в том числе целенаправленное совершенствование его разделения и кооперации, не осуществлялась.

Необходимо выделить следующие особенности функционирования рассмотренных предприятий:

1. Предприятия в период планово-административной экономики, входя в оборонный комплекс страны имели постоянные объемы работ, что обеспечивало устойчивое финансовое положение. Планово-административная экономика через отраслевые институты обеспечивала предприятия методическими материалами по совершенствованию организации производства, в том числе и по организации труда. Обеспечение предприятий новым высокопроизводительным оборудованием также осуществлялось в плановом порядке.
2. Рыночные отношения, лишив предприятия плановых объемов работ, побудили их к поиску объемов работ и заказчиков на выпускаемую продукцию. Одновременно перед предприятиями возникла проблема качества выпускаемой продукции. В условиях глобализации производственных процессов промышленные предприятия в борьбе за рынок сбыта изготовленной продукции вынуждены инвестировать средства в приобретение высокопроизводительного оборудования. А также перестраивать работу предприятия на обеспечение высокого качества работ путем разработки специальных программ.
3. В новых условиях функционирования организация труда и, прежде всего, его разделение и кооперация под воздействием вышерассмотренных факторов значительно изменились. Применение высокопроизводительного импортного оборудования изменило технологические условия производства. В несколько раз сократилась длительность производственного цикла. К примеру, ранее несколько операций на нескольких видах оборудования осуществлялись около одного месяца; на новом центре данная обработка заняла около одной рабочей смены. Следовательно, наибольшее сокращение затрат труда, наблюдается непосредственно в процессе изготовления продукции, а роль производственного рабочего сводится к наблюдению за процессом обработки детали и выполнению строго определенных требований по разработанной программе. При этом доля инженерного труда в общих затратах возрастает почти в 1,5 раза.

2.2 Анализ форм и способов разделения и кооперации труда работников предприятия

Приобретение высокопроизводительных обрабатывающих комплексов, стимулировало внедрение автоматизированного проектирования, создание чертежей в электронной форме.

В производстве возникли новые схемы технологического разделения труда, что потребовало соответствующих изменений в функциональном разделении, проявившихся в изменениях структуры управления. Так, в ОАО «КЭМЗ» в мае 2008 г. утверждена, новая структура управления, в которой выделена функция «техническое управление», возглавляемая техническим директором. Службы оснащены современными ПЭВМ. Активно ведется внедрение системы автоматизированного проектирования технологических процессов и оснастки.

Задания и указания по применению и использованию отдельных решений и конкретных рекомендаций, разрабатываемые и принимаемые службой технического директора, доводятся с середины 2007 г. до структурных подразделений предприятия, главным образом, в электронном виде. Только 18-20% заданий доводятся на бумажных носителях.

Решения, которые принимают проектировщики, а затем технологи, оформляются в маршрутном листе по производству вида продукции. В нем предусматривается участие в технологическом процессе специалистов – инженеров по техническому обеспечению, по организации производства и инженеров-технологов (ведущего и 1-ой категории), а также рабочих с детализацией по профессиям и квалификационному уровню, определяемой на основе ЕТКС работ и профессий рабочих. На производственном участке эта информация в электронном виде привязывается к конкретному оборудованию и исполнителям.

Такие изменения в технологическом разделении труда вызвали необходимость дальнейшего совершенствования функционального разделения труда работников цехов, производств и участков. С нашим участием разработана и в качестве апробации внедрена структура управления производством. (Схема №2).

В рыночных условиях и при широком распространении глобализации на предприятии приоритетным оказывается технологическое разделение труда, поскольку и функциональное, и профессионально-квалификационное разделение труда постоянно изменяются по технологическим причинам. Анализ проблем, связанных с разделением труда на ОАО «КЭМЗ», позволяет сделать следующие выводы.

1. В настоящее время в механическом производстве любая деталь является продуктом совместного труда. Информация о характере производства и необходимых операциях по изготовлению детали на каждом станке поступает в электронном виде. Переналадку станков выполняет наладчик, а обработку деталей производит тот работник, которому в эту смену поручено наблюдать за этим одним или группой станков. Эффективность операции определяется усилиями не одного, а деятельностью, как минимум, двух работников. В случаях производства новой детали, или старой, но по новой технологии, в процессе производства принимают непосредственное участие руководители и специалисты из группы по обеспечению электронной программы по производству.

2. Изменения в содержании труда рабочих носят прогрессивный характер. Поскольку рабочие-станочники должны работать с электронными техническими средствами, содержание их труда входит в противоречие с профессионально-квалификационными требованиями к рабочим. Трудовые функций, которые приходится выполнять современному станочнику, более отвечают требованиям, предъявляемым к труду специалистов со средним специальным образованиям. В связи с этим возникает необходимость расширения понятия «работник» за счет некоторого уменьшения сферы употребления понятия «рабочий».

3. В связи с отсутствием тарифно-квалификационных характеристик работ по производству новой продукции эффективность деятельности работников на производственных участках не планируется, а, следовательно, и не контролируется, что приводит к неизбежным технологическим потерям, связанным с настройкой и переналадкой оборудования.

4. В структуре предприятия отсутствует специализированная служба, которая бы занималась вопросами организации труда, в том числе его разделения и кооперации, и на этой основе разрабатывала бы меры по обеспечению эффективности производства. По нашим расчетам только за счет устранения неизбежных технологических потерь, связанных с настройкой и переналадкой оборудования, можно обеспечить рост производительности труда на 5 и более процентов.

5. Используемые в настоящее время методы анализа разделения труда не в полной мере отвечают изменениям, происходящим в организации производства, и требуют совершенствования.

3 СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ФОРМ И СПОСОБОВ КООПЕРАЦИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОАО «КЭМЗ»

В рыночных условиях одним из направлений улучшения эффективности деятельности ОАО «КЭМЗ» явилось совершенствование межцеховой кооперации труда, осуществленное при нашем непосредственном участии. В частности, была использована такая его форма, как аутсорсинг, методические вопросы использования которого были разработаны нами. Так, в порядке аутсорсинга в самостоятельную от ОАО «КЭМЗ» структуру был выделен отдел конструкторского бюро (ОКБ), на базе которого было создано ОАО «Специальное конструкторское бюро приборостроения и автоматики». Часть акций этого ОАО была приобретена ОАО «КЭМЗ», позволяющая контролировать деятельность ОАО «СКБ ПА». Создано ОАО «Спецробот КЭМЗ». Работа над выполнением экспортных заказов для иностранных фирм «Гидролюкс», «Ковролюкс», «Поль-Вюрт» и др., показала, что традиционная схема подготовки производства не соответствуют условиям необходимой гибкости и оперативности в обеспечении оснасткой и инструментом производства. В связи с этим на базе инструментального производства создано ОАО «КЭМЗ Инструмент».

Непрофильное для ОАО «КЭМЗ» производство по изготовлению замочной продукции выделено в дочернее предприятие ООО «Торговый дом «КЭМЗ»», которому переданы в аренду производственные площади и современное оборудование.

Совершенствование межцеховой кооперации труда в форме аутсорсинга определило необходимость отработать вопрос «взаимного аутсорсинга», вытекающий из принципа, который был нами положен в основу совершенствования межцеховой кооперации труда: при любом выделении подразделения (цеха) в самостоятельное предприятие коллективы самостоятельных предприятий объединяет технология по производству вида продукции. При взаимном аутсорсинге ОАО «КЭМЗ» по отношению к выделенным предприятиям в необходимых случаях выступает аутсорсером. Экономический эффект от взаимного аутсорсинга в настоящее время только в производственной сфере достигает 50-55 млн. руб. в год.

В процессе совершенствования межцеховой кооперации труда работников предприятия возникает совокупность взаимоотношений, которые классифицируются в следующем виде:

1. Взаимоотношения, основанные на контроле деятельности в силу наличия взноса ОАО «КЭМЗ» в уставный капитал данных предприятий (ОАО «СКБ ПА», ОАО «КЭМЗ Инструмент», ООО «Торговый дом КЭМЗ», ООО «КОПиТ «КЭМЗ»»);

2. Взаимоотношения, основанные на договорной основе (ООО «Спецробот КЭМЗ», ОАО «СМЗ»);

3. Взаимоотношения на условиях аренды помещений и (или) имущества (все предприятия).

Виды основного производства ОАО «КЭМЗ», предполагаемые к выделению в порядке аутсорсинга показаны в таблице 2.

Таблица 2 - Виды основного производства ОАО «КЭМЗ», предполагаемых к выделению в порядке аутсорсинга (данные на 01.11. 2008 г.)

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование цеха | Численность персонала, человек |
| Рабочие | Вспомогательные рабочие | Руководители и специалисты | Всего |
| 1 Литейный цех | 55 | 22 | 8 | 85 |
| 2 Производство насосов, моторов | 124 | 19 | 25 | 168 |
| 4 Механообрабатывающее | 314 | 89 | 94 | 497 |
| 10 Сборочное производство | 224 | 62 | 67 | 353 |
| 12 Заготовительное производство | 91 | 31 | 39 | 161 |
| 15 Производство по выпуску продукции для инофирм | 117 | 28 | 37 | 182 |
| 32 Цех резинотехнических изделий, пластмасс и термообработки | 85 | 17 | 13 | 115 |
| 33 Цех гальванических и лакокрасочных покрытий | 40 | 26 | 8 | 74 |
| ИТОГО: | 1 050 | 294 | 291 | 1 635 |

Совершенствование внутрицеховой кооперации труда осуществлено в направлении изменения кооперации инженерного труда с трудом рабочих*.* В настоящее время схема технологического разделения труда между этими работниками изменилась: если ранее, когда проектная документация существовала на бумажных носителях, информация от руководителей и специалистов до рабочих в виде указаний доводилась с большим разрывом во времени, это было так называемое совместно-параллельное участие специалистов в процессе производства продукции, когда работники, совместно (вместе) выполняя какое-либо производственное задание, имеют относительную самостоятельность друг от друга, то есть каждый выполняет свою часть работы. При передаче информации на электронных носителях взаимодействие между руководителями, специалистами и рабочими стало непосредственно-совместным, когда, работая вместе, каждый работник не может выполнить свое производственное задание без участия другого работника. Изменение в содержании взаимодействия между руководителями, специалистами и рабочими от совместно-параллельного до непосредственно-совместного нашло отражение в соответствующей организационной форме. При совместно-параллельном взаимодействии применялась бригадная форма организации труда. Как свидетельствует практика, необходимость в коллективной форме организации труда продолжает оставаться, но в несколько измененном виде. В условиях производства с оборудованием на электронных носителях информации, коллективная форма организации труда заключается в объединении труда руководителей и специалистов участка с трудом основных рабочих. Это уже не бригада рабочих. Такой коллектив, когда взаимодействие рабочих с руководителями и специалистами становится непосредственно-совместным, в ОАО «КЭМЗ» получил название ячейки.

При совершенствовании кооперации труда между основными рабочими учтена высокая цена используемых станков и другого оборудования, что вызвало необходимость отказа от бригадной формы организации их труда, где порой обезличивается персональная ответственность за грамотное обслуживание дорогостоящей техники. В настоящее время для основных рабочих применяется индивидуальная форма организации труда. Она в наибольшей степени способствует бережному отношению к дорогостоящему оборудованию.

Переход к применению высокопроизводительного оборудования, основанный на использовании высоких технологий, приводит к сокращению сферы применения бригадной формы организации труда для основных рабочих.

Предложено технологическое разделение труда рассматривать дифференцировано, выделяя его две стороны: характер и содержание. К понятию «характер» мы относим общие, наиболее устойчивые элементы, которые проявляют себя продолжительный период времени. Целесообразно выделить следующие укрупненные уровни технической оснащенности:

ручной (включающий в себя ручной немеханизированный и ручной механизированный труд);

машинный (включающий в себя машинно-ручной, машинный, автоматизированный и аппаратурный уровни оснащенности);

машинно-электронный.

Показатель уровня технической оснащенности труда является качественной характеристикой трудового процесса.

Содержание технологического разделения труда по своему назначению предназначено раскрывать особенности характера разделения труда при соответствующем уровне технологического оснащения производства. В работе предложен количественный показатель, характеризующий содержание разделения труда при машинно-электронном уровне технологического оснащения производства, – доля инженерного труда в общей сумме трудоемкости производства продукции. Проведенное исследование показало, что машинно-электронному характеру технологического разделения труда соответствует доля инженерного труда, равная 50 и более процентам общей трудоемкости производства продукции.

Для машинно-электорнного уровня технической оснащенности труда характерно следующее:

1. Результат проектирования производства продукции поступает до конкретных исполнителей не на бумажных носителях, а в электронном виде. Труд работника, занятого на обслуживании такого оборудования, предполагает необходимость для него овладения навыками работы с компьютерами.

2. Управление работой станков становится функцией не конкретного исполнителя, а электронной программы. Ее вводит специальный работник – наладчик, а контролирует и координирует работу специалист, отвечающий за изготовление продукции.

Значение выделения в технологической форме разделения труда ее двух сторон: технической оснащенности и содержания труда состоит в том, что оно позволяет ко всем другим формам разделения труда подходить дифференцированно и разрабатывать мероприятия в соответствии с тем уровнем технической оснащенности, на котором находится предприятие.

В настоящее время требуют решения и вопросы профессионально-квалификационного разделения труда. Сложность проблемы в том, что в этой форме разделения труда пересекаются интересы всех участников процесса производства.

В современных условиях тарификация работ и рабочих на предприятии производится на основе использования Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и прочих служащих (которые, правда, для негосударственных предприятий утратили в рыночных условиях обязательный характер). Правовые же условия в нашей стране таковы, что каждое предприятие на основе статьи 143 Трудового кодекса РФ имеет возможность разрабатывать собственные тарифно-квалификационные характеристики. Такая возможность вытекает из следующего положения названной статьи Трудового кодекса:

«Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производится с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих …».

Использование в трудовом законодательстве оборота «с учетом» предполагает применение и других тарифно-квалификационных характеристик, в том числе и тех, которые могут быть разработаны и на предприятии.

Разработанные методические основы совершенствования межцеховой кооперации труда работников в форме аутсорсинга в настоящее время на предприятии предполагается применить в двух направлениях.

Первое. Совершенствование межцеховой кооперации труда провести между цехами основного производства. Предлагается расширить аутсорсинг путем создания дочерних предприятий на металлургическое и заготовительное производства.

Второе направление совершенствования межцеховой кооперации труда включает распространение аутсорсинга на цеха и производства, осуществляющие непрофильные для предприятия виды деятельности: производство топливно-энергетических ресурсов, осуществление транспортных перевозок, производство пластиковых окон и производство тротуарной плитки и оказание социально-медицинских услуг работникам предприятия и населению.

Совершенствование межцеховой кооперации труда работников предприятия дает возможность снизить затраты на производство в ОАО «КЭМЗ» на 5-7 % и повысить качество оказываемых услуг за счет специализации выделенных предприятий на определенном виде деятельности.

В результате совершенствования межцеховой кооперации труда путем передачи на аутсорсинг непрофильных видов деятельности, по нашим расчетам, ОАО «КЭМЗ» предполагает повысить эффективность за счет:

1. Возможности более детальной проработки вопросов развития и совершенствования основной деятельности предприятия, роста объемов производства, расширения номенклатуры выпускаемых изделий, поиска новых заказчиков на рынке и т.д.
2. Минимизации финансовых рисков и возможности перераспределения ресурсов на развитие основной деятельности.
3. Экономии средств на основе снижения себестоимости услуг.
4. Оптимизации численности персонала предприятий.

Совершенствование внутрицеховой кооперации труда. Для улучшения взаимодействия работников внутри цеха между участниками производства вида продукции на электронном носителе устанавливается последовательная технологическая связь операций в форме объединения работников в ячейки.

С методической стороны понятие «ячейка» выгодно отличается от термина «бригада» тем, что:

во-первых, показывает, что в производстве вида продукции участвует группа работников, состоящая из руководителей, специалистов и основных рабочих;

во-вторых, предоставляет возможность применения индивидуальной организации труда основных рабочих, что обеспечивает бережное отношение к дорогостоящему оборудованию;

в-третьих, служит эффективным средством по производству вида продукции, поскольку объединение в ячейку распространяет ответственность в режиме «онлайн» на всех участников производства вида продукции, включая проектировщиков, технологов, руководителя производства и рабочих. На основе исследования правовых условий организации труда на предприятии, отмечено, что законодательство для устранения негативного влияния мер по разделению и кооперации труда, которые будет проводить работодатель (а это могут быть решения без учета психофизиологических или социальных границ разделения труда), предоставляет право работникам отстаивать свои интересы в форме их оформления через коллективно-договорной механизм регулирования социально-трудовых отношений. Однако анализ практики совершенствования организации труда, проведенный учеными кафедры экономики труда и управления персоналом Академии труда и социальных отношений с нашим участием, по данным свыше 500 коллективных договоров показывает, что вопросы разделения и кооперации труда в настоящее время не являются предметом коллективно-договорного регулирования.

Для решения этой проблемы предложено привлекать работников к разработке и внедрению на предприятии эффективных форм разделения и кооперации труда, а также других вопросов организации труда, путем создания на предприятиях производственно-общественных советов, действующих на постоянной основе (ПОСДП). Эта форма участия работников в настоящее время апробируется на предприятиях электротехнической промышленности. ПОСДП – орган, в который входят представители работодателя и работников. Главный принцип деятельности этого органа активизация участия работников в повышении эффективности производства вида продукции. Согласно нему в ПОСДП включатся специалисты, которые занимаются проектированием вида продукции, рабочие, занятые наладкой оборудования и непосредственным производством вида продукции.

С переходом на электронные средства проектирования и производства продукции роль включения в состав ПОСДП рабочих, непосредственно занятых производством продукции, значительно возросла. В процессе проектирования и при наладке оборудования предложения от рабочих, обслуживающих станки, по улучшению процесса производства продукции поступают постоянно. Этому во многом способствуют два фактора.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Разделение труда внутри предприятия представляет собой единичное разделение труда, к которому конкретно относится разделение труда между отдельными звеньями предприятия (основными и вспомогательными цехами, их участками, а также между бригадами, органами управления и обслуживания производства), охватывающее различные группы работников.

Функциональное разделение труда определяется отношением работающих к производственному процессу и характером выполняемых ими функций. Следовательно, функциональное разделение труда в своей основе определяется не навыками или искусством работника, а разложением производственного процесса на его существенные составные фазы, в результате которого работники находятся в неодинаковом отношении к этому процессу. Одни из них непосредственно воздействуют на предметы труда - основные рабочие, другие лишь опосредованно участвуют в изготовлении продукции - вспомогательные рабочие.

Кооперация внутри предприятия - это система планомерных производственных связей между структурными подразделениями и отдельными исполнителями. Кооперация внутри предприятия осуществляется в различных видах: межцеховая (межучастковая) кооперация, кооперация внутриучастковая между бригадами и кооперация исполнителей внутри бригады.

Приобретение высокопроизводительных обрабатывающих комплексов, стимулировало внедрение автоматизированного проектирования, создание чертежей в электронной форме.

В производстве возникли новые схемы технологического разделения труда, что потребовало соответствующих изменений в функциональном разделении, проявившихся в изменениях структуры управления.

В рыночных условиях и при широком распространении глобализации на предприятии приоритетным оказывается технологическое разделение труда, поскольку и функциональное, и профессионально-квалификационное разделение труда постоянно изменяются по технологическим причинам. Анализ проблем, связанных с разделением труда на ОАО «КЭМЗ», позволяет сделать следующие выводы.

1. В настоящее время в механическом производстве любая деталь является продуктом совместного труда. Информация о характере производства и необходимых операциях по изготовлению детали на каждом станке поступает в электронном виде. Переналадку станков выполняет наладчик, а обработку деталей производит тот работник, которому в эту смену поручено наблюдать за этим одним или группой станков. Эффективность операции определяется усилиями не одного, а деятельностью, как минимум, двух работников. В случаях производства новой детали, или старой, но по новой технологии, в процессе производства принимают непосредственное участие руководители и специалисты из группы по обеспечению электронной программы по производству.

2. Изменения в содержании труда рабочих носят прогрессивный характер. Поскольку рабочие-станочники должны работать с электронными техническими средствами, содержание их труда входит в противоречие с профессионально-квалификационными требованиями к рабочим. Трудовые функций, которые приходится выполнять современному станочнику, более отвечают требованиям, предъявляемым к труду специалистов со средним специальным образованиям. В связи с этим возникает необходимость расширения понятия «работник» за счет некоторого уменьшения сферы употребления понятия «рабочий».

3. В связи с отсутствием тарифно-квалификационных характеристик работ по производству новой продукции эффективность деятельности работников на производственных участках не планируется, а, следовательно, и не контролируется, что приводит к неизбежным технологическим потерям, связанным с настройкой и переналадкой оборудования.

4. В структуре предприятия отсутствует специализированная служба, которая бы занималась вопросами организации труда, в том числе его разделения и кооперации, и на этой основе разрабатывала бы меры по обеспечению эффективности производства. По нашим расчетам только за счет устранения неизбежных технологических потерь, связанных с настройкой и переналадкой оборудования, можно обеспечить рост производительности труда на 5 и более процентов.

5. Используемые в настоящее время методы анализа разделения труда не в полной мере отвечают изменениям, происходящим в организации производства, и требуют совершенствования.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аврашков Л.Я. Адамчук В.В., Антонова О.В., и др. Экономика предприятия.- М., ЮНИТИ, 2001.
2. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. - М.: ЮНИТИ, 2006.
3. Баженов В.И., Л.М. Поталицина, Организация и нормирование труда: Учебное пособие. – М. 2005.
4. Вильям ДЖ. Стивенсон Управление производством. - М., ЗАО «Изд-во БИНОМ», 2000.
5. Экономика предприятия (фирмы): Учебник/ Под ред. проф. О.И. Волкова и доц. О.В. Девяткина. – М.,2005.
6. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс. — М.: МГУ, 2005.
7. Генкин Б.М. Организация, нормирование оплаты труда на промышленных предприятиях. Учебник для вузов. – М.: Норма, 2005.
8. Генкин Б.М. Экономика и социология труда : Учебник для вузов. – М.: Норма, 2006.
9. Экономика труда. / Под ред. Н. Горелова, М. Винокурова - СПб: Питер, 2003.
10. Грузинов В.П., Грибов В.Д. Экономика предприятия. Учебное пособие.-М.:ИЭП, 2004.
11. Организация труда работников. / Дашков Л.П., Памбухчиянц В.К. – М.:Дашков и К, 2005.
12. Жданкин Н. А.Охрана труда// Трудовое право - 2005. –№5. –с.43
13. Казаков А.П., Минаева Н.В. Экономика: - курс лекций. - М, 2005.
14. Калачева А.П.Организация работы предприятия. -М.,:ПРИОР, 2000.
15. Охрана труда. Универсальный справочник /Под ред. Г.Ю. Касьяновой. – М.: АБАК, 2008.
16. Киселев Я. Л., Охрана труда по российскому трудовому праву, - М., 2004.
17. Колосницына М.Г. Экономика труда: Учеб. Пособие для студентов экон. Вузов. –М.: Магистр, 2004.
18. Логвинова И.Л. ,.Хмелев И.Б.; Мировая экономика: методическое пособие по курсу; МЭСИ, - М., 2000.
19. Мамедов О.Ю. Современная экономика. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2007.
20. Экономика и социология труда /Под ред. Л.А. Попова. – М., 2006.
21. Саакян А. Экономика и социология труда. Краткий курс. – СПб: Питер, 2001.
22. Семенов В.Г. Разделение труда на предприятии: состояние и перспективы // Труд и социальные отношения. – 2008. – №11. –с.57
23. Семенов В.Г. Влияние глобализации производственных процессов на разделение и кооперацию труда // Российский экономический интернет-журнал: Интернет-журнал АТиСО / Акад. труда и социальных отношений – Электрон. журн. – М.: АТиСО, 2008 .
24. Сергеев И.В. Экономика предприятия: Учеб. пособие. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Финансы и статистика, 2004.
25. Право. Учебник для вузов/под ред. Проф. Н.А. Тепловой, проф. М.В. Малинкович. – 3-е изд. Перераб. и доп. – М., 2005.