ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО НАУКЕ И ОБРАЗОВАНИЮ РФ

КАЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ КИРОВА

Факультет экономики управления и права

Реферат на тему:

***«Разделение и кооперация труда»***

КАЗАНЬ 2006

**Содержание**

Введение

1.Сущность и значение разделения труда

2. Сущность и формы кооперации труда

3.Направления развития разделения и кооперации труда

Заключение

Список использованной литературы

**Введение**

Формирование эффективной системы организации труда во многом зависит от организации связей и отношений, составляющих подсистему разделения труда, поскольку разделение труда **первичный** (системообразующий) элемент всей системы организации труда. Остальные же элементы, в том числе и кооперация труда, производные от разделения труда.

Разделение труда по форме проявления делится на 2 типа:

• первый тип — это разделение общественного труда на различные отрасли труда;

• второй тип — разделение труда в производстве какого-либо товара. Несмотря на различие, оба типа разделения труда развиваются в едином процессе путем постоянного взаимодействия и потому имеют общие характерные признаки. Каждый из типов включает в себя виды разделения труда.

Разделение труда, приводя к обособлению отдельных видов работ и работников, вызывает необходимость объединения трудовой деятельности всех работников, чтобы их совместные усилия привели к достижению конечной цели организации. Такое объединение отдельных исполнителей, установление взаимосвязей между ними для достижения совместной цели производства называют кооперацией труда.

Кооперация труда — это как бы вторая, неотъемлемая сторона разделения труда.

**1.Сущность и значение разделения труда**

Формирование эффективной системы организации труда во многом зависит от организации связей и отношений, составляющих подсистему разделения труда, поскольку разделение труда **первичный** (системообразующий) элемент всей системы организации труда. Остальные же элементы, в том числе и кооперация труда, производные от разделения труда.

Разделение труда по форме проявления делится на 2 типа:

• первый тип — это разделение общественного труда на различные отрасли труда;

• второй тип — разделение труда в производстве какого-либо товара. Несмотря на различие, оба типа разделения труда развиваются в едином процессе путем постоянного взаимодействия и потому имеют общие характерные признаки. Каждый из типов включает в себя виды разделения труда.

К первому типу относят 2 вида: общее и частное; ко второму виду — единичное разделение труда.

**Общее** разделение труда — это процесс обособления различных видов трудовой деятельности в рамках всего общества, то есть разделение трудамежду различными сферами деятельности и производства: промышленностью, сельским хозяйством, строительством, связью, торговлей, производственной и непроизводственной сферой.

**Частное** разделение труда — это процесс обособления различных видов трудовой деятельности как по отраслям промышленности, сельского хозяйства, так и внутри них — по отдельным предприятиям.

Внутри отрасли частное разделение труда характеризуется специализацией отдельных предприятий, объединений на производстве определенных видов продукции.

**Единичное** разделение труда означает обособление различных видов работ внутри организации, предприятия, в рамках определенных структурных его подразделений (цех, участок, отдел, управление, бригада), а также распределение работ между отдельными работниками.

Конкретные трудовые процессы осуществляются в рамках определенного трудового коллектива (организации, предприятия), следовательно, в рамках единичного разделения труда, поэтому непосредственным объектом организации труда на предприятии являются формы единичного разделения труда.

Установление рациональных глубины и форм разделения и кооперации труда способствует снижению затрат труда, издержек производства, росту производительности труда. Это, в конечном счете, основные экономические цели, преследуемые при совершенствовании разделения труда.

Важнейшие конкретные направления воздействия разделения труда на изменение его затрат:

• во-первых, благодаря разделению труда работник имеет возможность выполнять ограниченное количество функций, при этом выполняет их многократно, что приводит к уменьшению затрат сил и времени на выполнение операций, повышению качества работы;

• во-вторых, разделение трудового процесса на отдельные более или менее мелкие операции способствует выработке определенного ритма в работе. ***Ритм*** — это закономерное повторение совокупности каких-либо действий (движений), когда начало и конец отдельных движений всегда находятся в одних и тех же границах в пространстве и во времени. Значение же выработки определенного (оптимального) ритма в работе в том, что ритм, являясь элементом психического побуждения в работе, способствует выработке автоматизма выполнения движений, при котором мозг освобождается от большой дополнительной нагрузки, излишнего напряжения, облегчаются функции центральной нервной системы. Каждому человеку свойственен свой индивидуальный ритм работы, это нужно учитывать при организации труда. В то же время работник может менять ритм в определенных пределах, что достигается в ходе обучения, упражнения, и это тоже необходимо учитывать при организации труда;

• третье направление воздействия разделения труда на рост его производительности — в трудовом процессе участвуют постоянные количественно ограниченные материальные факторы, то есть применяется один и то же вид оборудования, приспособлений, оснастки, инструмента. При этом инструмент и оборудование специализированы — приспособлены к выполнению определенных трудовых операций.

• и, наконец, при дробном расчленении операций на простые ее элементы повышается возможность механизации ее выполнения,

Все перечисленные выше моменты приводят к тому, что работник выполняет работу более тщательно, качественно, умело, тратит меньше сил и времени на это, следовательно, работает более производительно и качественно.

Однако при этом возникает вопрос, всегда ли дальнейшее разделение труда целесообразно и эффективно? Оказывается, нет. Существуют параметры, условия, ограничивающие целесообразность и эффективность углубления разделения труда.

1) Углубление разделения труда эффективно при достаточно большом объеме производства товаров и услуг.

2) Для осуществления отдельных операций необходимо достаточное количество и определенный состав оборудования, чтобы его хватало на каждую операцию, причем с учетом характера выполняемых операций.

3) Необходимо обеспечить определенное соотношение между численностью работников и количеством выделенных операций.

4) Необходимо учитывать уровень организации труда на вспомогательных участках производства: он должен соответствовать уровню организации труда в основных производствах. Как правило, на вспомогательных участках этот уровень ниже. При таком положении дальнейшее разделение труда может увеличить разрыв в уровнях организации труда основных и вспомогательных производств, что, в конечном счете, скажется на качестве обслуживания, следовательно, окажет понижающее воздействие на получаемый от углубления разделения труда эффект.

Наряду с перечисленными выше условиями, выделяют также границы разделения труда. Как бы велики не были преимущества разделения труда, его углубление имеет свои границы, а именно: техническую, экономическую, психофизиологическую и социальную. Границы разделения труда — это предельно допустимые значения расчленения трудового процесса, в рамках которых достигается наибольшая эффективность труда.

*Техническая граница* разделения труда, связанная с техническими возможностями современного производства, имеет два значения: верхнее и нижнее.

Нижней технической границей является трудовой прием, состоящий как минимум из трех трудовых действий (например, прием перемещения: взять + переместить + положить). Объясняется это тем, что из одного отдельного трудового действия, тем более, трудового движения операция состоять не может. Верхняя техническая граница — обработка целиком предмета труда. *Экономическая граница* разделения труда — это сравнительная длительность производственного цикла по изготовлению определенной продукции, либо удельные затраты рабочего времени на единицу продукции до и после углубления разделения труда. Суммарные затраты рабочего времени на изготовление продукции должны быть равны или меньше тех, которые были при прежней организации труда. То есть суммарное влияние факторов, снижающих длительность производственного цикла (время обработки изделия), должно быть больше суммарного влияния факторов, повышающих эту длительность. При равенстве продолжительности производственных циклов выбирается вариант разделения труда, при котором больше доля оперативной работы в совокупных затратах рабочего времени.

*Психофизиологические границы* разделения труда связаны с быстрым появлением и нарастанием утомления работника при чрезмерном дроблении работ, в результате которого возникает монотонность труда. Исследования физиологов и психологов показали, что при длительности производственных операций менее 30 сек. разделение труда приводит к росту утомляемости рабочих и снижению производительности труда.

Психофизиологические границы разделения труда определяются величиной физических и нервно-психических нагрузок на работника в течение рабочего дня.

Для физической нагрузки нижняя граница составляет расход энергии в размере 2,5-3 ккал/мин., верхняя граница — 4,5-5 ккал/мин.

Для нервно-психической нагрузки нижняя граница ограничивается следующими параметрами: число производственно важных объектов наблюдения, определяющих уровень напряженности внимания, должно быть не более 5-ти; длительность сосредоточенного наблюдения не должна превышать 25% сменного времени; темп работы не должен превышать 360 движений в час.

Для верхней границы эти параметры не должны превышать соответственно 25-ти объектов наблюдения, 75% сменного времени на сосредоточенное наблюдение, 1080 движений в час.

*Социальная граница* разделения труда определяется степенью содержательности труда, т.е. количеством и разнообразием содержащихся в производственной операции действий, приемов. Рациональное разделение труда должно обеспечивать каждому исполнителю выполнение операций, требующих творческой деятельности.

К тому же по возможности должна отсутствовать чрезмерно строгая, жесткая, регламентация последовательности и способов выполнения операции в рамках действующей технологии.

Разделение труда, его формы и критерии эффективности. Организация труда на предприятии начинается с его разделения, которое как элемент организации труда представляет собой обособление видов деятельности работников, установление функций, обязанностей, сферы действия для каждого из них, а также для их групп, образующих разные подразделения.

В разных случаях на любом участке производства периодически возникает стандартная задача, связанная с распределением работ между исполнителями, с расстановкой работников, с определением для них видов работ. Аналогичные задачи решаются и при проектировании трудовых процессов. Все это называется разделением труда на предприятии.

В зависимости от рода и разновидности работ различают разделение труда: функциональное, профессиональное, технологическое и квалификационное. Кроме этого разделение труда происходит по «территориальному» признаку между крупными и между мелкими подразделениями, а также внутри подразделений. Все указанные ***формы разделения*** сосуществуют, то есть присутствуют одновременно. Трудно однозначно указать последовательность осуществления разделения труда по формам. Все определяется особенностями деятельности, видом работ.

*Функциональное* разделение труда предполагает деление персонала на функционально однородные группы, каждая из которых отличается своей ролью в осуществлении производственного процесса, или деятельности. Таких групп может быть несколько. Прежде всего выделяются служащие, рабочие, младший обслуживающий персонал, ученики, охрана. Категория «служащие» по принятой в нашей стране классификации подразделяется на руководителей, специалистов, прочих служащих, которых иногда называют техническими исполнителями.

Рабочие подразделяются на основных и вспомогательных. Первые заняты непосредственно выпуском той продукции, которая является профильной (основной) для предприятия. Вторые выполняют работы по обслуживанию основного производства. Обращаем внимание на то, что такое деление не означает второстепенность, или «второсортность» вспомогательных рабочих по сравнению с основными, как это может показаться из названия. И те и другие одинаково важны для производства. Вспомогательные рабочие, в свою очередь, также подразделяются на функциональные группы: ремонтных рабочих, контролеров качества продукции, рабочих, занятых энергетическим, транспортным, хозяйственным и другими видами обслуживания.

К младшему обслуживающему персоналу относят уборщиц, дворников, гардеробщиц и т.п. В функциональной группе «охрана» выделяют сторожевую, военизированную, пожарную охрану.

При функциональном разделении труда одной из проблем является обоснование целесообразности совмещения функций работников разных функциональных групп, например, основных и вспомогательных рабочих. Необходимо здесь также решать вопросы обоснования уровня централизации и специализации работ по отдельным функциональным группам.

*Профессиональное* разделение состоит в делении работников по профессиям и специальностям. Под *профессией* понимается род деятельности (занятий) человека, владеющего определенными теоретическими знаниями и практическими навыками, полученными в результате профессиональной подготовки. *Специальность* — это разновидность профессии, более узкая ее часть, специализация работника в рамках профессии. Например, профессия — слесарь, а специальность — слесарь-инструментальщик и т.д.

Следует обратить внимание, что в системе высшего профессионального образования государственными образовательными стандартами выделяются следующие профессиональные градации: квалификация специальность и специализация. Например, квалификация — экономист, специальность — экономика труда, специализация — организация и нормирование труда. На основе профессионального разделения труда определяют необходимую для предприятия численность работников разных профессий и специальностей.

*Технологическое* разделение труда предполагает расстановку работников по стадиям, фазам, видам работ и производственным операциям в зависимости от технологии производства, от содержания и особенностей выполнения работ. Здесь встречаются четыре разновидности разделения труда: предметное, подетальное, пооперационное и по видам работ.

При предметном разделении труда за исполнителем закрепляется выполнение работ, связанных с изготовлением готового изделия. Такую разновидность технологического разделения труда на современном производстве можно встретить на участках сборки несложных изделий. Подетальное разделение труда встречается более часто, оно состоит в закреплении за работниками изготовления законченной части изделия — детали. Наиболее распространенной формой технологического разделения труда является пооперационное разделение, когда работник выполняет только одну или несколько технологических операций. Может быть, технологическое разделение труда и по видам работ, когда ни одна из перечисленных разновидностей технологического разделения не подходит, например, сварочные работы, малярные работы и т.д.

Пооперационное разделение труда связано с появлением довольно сложного противоречия между производительностью труда и его содержательностью. Исторически процесс развития материального производства шел от труда универсального к труду специализированному. Указанные разновидности труда имеют свои положительные и отрицательные стороны. Универсальный труд требует от работника разностороннего мастерства, равной умелости в выполнении разных работ. Это, как правило, труд содержательный, интересный, разнообразный, насыщенный творческими элементами. При всех этих положительных качествах такой труд не отличается высокой производительностью. Прогресс производства шел по пути специализации труда, обособления работ по специальностям, а внутри специальностей — по видам работ, что способствовало росту производительности труда и повышению эффективности производства. По мере усложнения производства для обеспечения роста производительности труда требовалась все большая специализация, все более узкое разделение труда.

Какие же преимущества дает специализированный труд по сравнению с трудом универсальным? Таких преимуществ несколько:

1. Можно более удачно подобрать исполнителя для выполнения работы, требующей от него определенных индивидуальных качеств.
2. Сокращается срок подготовки работника для выполнения ограниченного круга обязанностей.
3. Работник быстрее достигает мастерства, необходимой скорости и точности работы.
4. Создаются предпосылки для более полной механизации и автоматизации труда.
5. Создаются лучшие возможности для улучшения организации рабочего места, оснащении его специализированным оборудованием и инструментами.

Все это способствует росту производительности труда. Но по мере углубления специализации, в силу все более суживающегося круга обязанностей и работ снижается содержательность труда, растет его монотонность, однообразие, работа теряет свою привлекательность, а в случае чрезмерной специализации утрачивается принципиальная сущность человеческого труда как труда разумного, работник становится как бы придатком машины, одной из ее частей. Такое можно наблюдать на некоторых рабочих местах в массовом поточном производстве на конвейерных линиях.

Переход рациональной границы специализации ведет к тому, что рост производительности труда прекращается из-за накопления негативных моментов узкоспециализированного труда: пропадает интерес к работе, увеличивается текучесть персонала, а это ведет к дополнительным затратам на подбор и подготовку новых работников, новым работникам необходимо время для освоения обязанностей, часть рабочих мест пустует и т.д.

*Квалификационное* разделение труда представляет собой распределение работ в зависимости от их сложности между работниками разных квалификационных групп. Уровень квалификации рабочих устанавливается на основе присвоения им квалификационных разрядов. Первый разряд соответствует низшему уровню квалификации. На предприятиях существуют шести-, восьмиразрядные и другие тарифные сетки. На предприятиях бюджетной сферы, т.е. тех, деятельность которых финансируется из государственного бюджета, установлена единая 18-ти разрядная тарифная сетка. Чём выше разряд, тем выше уровень квалификации работника. Уровень квалификации руководителей и специалистов определяется занимаемыми ими должностями. Для специалистов — инженеров, конструкторов, технологов — устанавливается категорийность, например, конструкторы 3-й, 2-й и 1-й категорий. Здесь 1-я категория означает более высокую квалификацию, нежели 2-я, а тем более 3-я.

Для решения вопросов разделения труда пользуются понятиями «границы разделения» и «уровень разделения». ***Границы разделения*** — это нижний и верхний пределы, ниже и выше которых, соответственно, разделение труда недопустимо. ***Уровень*** *разделения* — это принятая расчетная или фактически достигнутая величина, характеризующая состояние разделения труда.

Существуют следующие границы разделения труда: технические, экономические, психофизиологические и социальные.

Единицей разделения труда служит производственная операция. Но операции могут быть сложными и простыми. Нижней *технической* границей разделения труда будет производственная операция, состоящая из одного трудового приема, как совокупности трудовых действий и движений работника, непрерывно следующих друг за другом и имеющих конкретное целевое назначение. Это, как правило, простая элементарная работа. Верхней технической границей разделения будет изготовление на одном рабочем месте всего изделия целиком.

Нижней *экономический* границей разделения труда будет такое расчленение трудового процесса, когда сокращение затрат рабочего времени на выполнение операции за счет углубления специализации сравняется, а затем станет перекрываться увеличением затрат времени на транспортировку предмета труда от одного рабочего места к другому. Верхняя экономическая граница определяется длительностью производственного цикла изготовления всего изделия на одном рабочем месте.

*Психофизиологические* границы разделения труда определяются величиной физических и нервно-психических нагрузок на работника в течение рабочего дня. Для физической нагрузки нижняя граница составляет расход энергии в размере 2,5—3 ккал/мин., верхняя граница — 4,5—5 ккал/мин. Для нервно-психической нагрузки нижняя граница ограничивается следующими параметрами: число производственно важных объектов наблюдения, определяющих уровень напряженности внимания, должно быть не более 5-ти; длительность сосредоточенного наблюдения не должна превышать 25% сменного времени; темп работы не должен превышать 360 движений в час. Для верхней границы эти параметры не должны превышать соответственно: 25-ти объектов наблюдения, 75% сменного времени на сосредоточенное наблюдение, 1080 движений в час.

*Социальные* границы разделения труда определяются уровнем монотонности труда и текучести персонала, отношением работников к труду, состоянием межличностных отношений. Монотонность труда регламентируется длительностью повторяющихся однородных операций в течение рабочего дня. Граничным значением является продолжительность таких операций не менее 30 сек., частота повторяемости разнородных элементов операции должна быть не менее пяти за 30 сек. Отношение работников к труду выявляется с помощью их опросов. Суждения работников о степени удовлетворенности трудом по принятым в социологии измерениям может находиться в интервале от 0,33 до 1,0. Текучесть персонала как социологическая граница должна быть не выше среднеотраслевой или средней по группе однородных предприятий. Уровень общественной активности (участие в рационализаторской и изобретательской работе, заочное и вечернее обучение в системе общего и профессионального образования, повышение квалификации и др.), который измеряется отношением числа работников, участвующих в подобных формах активности, к общей численности персонала, по оценкам социологов должен находиться в интервале от 10 до 100%.

Межличностные отношения измеряются при помощи коэффициентов психологической напряженности отношений (интервал от 1 до 0), взаимности (интервал от 0 до 1), нейтральности (интервал от 1 до 0).

Если границы разделения труда обозначают пределы допустимых решений, которыми должны руководствоваться организаторы труда и производства в этой области, то для конкретной производственной ситуации важно найти наилучший вариант, то есть ***оптимальный уровень разделения труда,*** который рассчитывается на основе использования экономических, психофизиологических и социальных критериев.

*Экономическими критериями* разделения труда служат: затраты рабочего времени и материальные затраты на выполнение работ, степень использования квалификации работников, длительность производственного цикла изготовления изделия, уровень производительности труда, издержки производства, прибыль предприятия. Экономическая направленность совершенствования разделения труда заключается в достижении экономии трудовых и материальных затрат, что, в свою очередь, ведет к снижению издержек производства и росту прибыли предприятия.

Руководствуясь экономическими критериями, руководитель при разделении труда должен стремиться использовать работников в соответствии с их квалификацией, т.е. так расставить персонал, чтобы уровень квалификации каждого работника соответствовал сложности выполняемых им работ. Он должен минимизировать затраты труда, материальных ресурсов и, в конечном итоге, издержки производства, а также максимизировать производительность труда и прибыль предприятия.

*Психофизиологическими критериями* разделения труда служат показатели работоспособности человека, которая зависит от санитарно-гигиенических условий труда, от степени тяжести и нервно-психической напряженности труда, от распределения физических нагрузок на разные органы и системы человека, от величины сочетания физических нагрузок с умственными. При разделении труда выбирается тот его вариант, который обеспечивает максимальную работоспособность человека и лучшим образом обеспечивает здоровье работника.

*Социальными критериями* разделения труда служат стабильность коллектива, низкая текучесть персонала, высокая дисциплина труда, хорошее состояние межличностных отношений между взаимодействующими работниками, высокий уровень их общественной активности, удовлетворенность содержанием и условиями труда.

Установление оптимального уровня разделения труда при таком большом количестве разнообразных критериев — задача довольно сложная. Здесь важно решить, с чего следует начинать, каким группам критериев отдавать предпочтение. Ошибочным будет решение1, если руководствоваться только экономическими критериями. В наибольшей степени заслуживает внимания опыт оптимизации разделения труда, когда начинают расчеты с использования социальных, затем психофизиологических, а уже только затем экономических критериев. При таком подходе создается наилучшая вероятность удовлетворения интересов отдельных работников, первичного подразделения и предприятия в целом.

Решение подобных задач осуществляется с использованием математических методов, ЭВМ или персональных компьютеров. Методические рекомендации «Применение математических методов и технических средств в исследовании и проектировании НОТ рабочих» разработаны НИИ труда еще в 1974 г. В настоящее время остро актуальной стала проблема программного обеспечения решения подобных задач на персональных компьютерах для разных категорий работников (служащих и рабочих) различных отраслей деятельности. Использование ПК обеспечит широкие возможности для проведения расчетов оптимального уровня разделения труда на любом предприятии, в каждой фирме.

**2.Сущность и формы кооперации труда**

Разделение труда, приводя к обособлению отдельных видов работ и работников, вызывает необходимость объединения трудовой деятельности всех работников, чтобы их совместные усилия привели к достижению конечной цели организации. Такое объединение отдельных исполнителей, установление взаимосвязей между ними для достижения совместной цели производства называют кооперацией труда.

Кооперация труда — это как бы вторая, неотъемлемая сторона разделения труда.

С функциональной точки Зрения, кооперация труда — это установление производственных связей (во времени и пространстве) между различными обособившимися в результате разделения труда трудовыми процессами, что обеспечивает непрерывность, ритмичность, синхронность производства.

С точки зрения организационной, кооперация труда — это объединение работников для планомерного совместного участия в одном или разных, но взаимосвязанных между собой трудовых процессах. •

Кооперация труда поддерживает согласованность в работе индивидуальных и коллективных исполнителей, обеспечивает непрерывность производственного процесса, ритмичность выпуска продукции, сокращает производственный цикл, позволяет лучше, эффективнее использовать персонал предприятия, организации.

Масштабы кооперации зависят от:

• глубины разделения труда — чем глубже разделений руда, тем шире его кооперация;

• уровня техники;

• существующей технологии;

• организационного типа производства;

• формы разделения труда;

• формы организации производства.

Задача внедрения рациональных форм кооперации труда на предприятии заключается в установлении и поддержании оптимальной пропорциональности отдельных видов специализированного труда, в установлении рациональных производственных связей между работниками.

На предприятиях и в организациях кооперация труда осуществляется в следующих формах:

• между цехами (межцеховая форма кооперации труда);

• между различными участками внутри цехов (внутрицеховая или межучастковая кооперация труда);

• между исполнителями (в форме внутриучастковой и внутрибригадной кооперации труда).

Если в организации имеет место иное структурное деление, формы кооперации труда называются в соответствии с этим структурным делением.

При *межцеховой кооперации труда* устанавливаются конкретные, планомерные производственные связи между цехами, принимающими участие в создании готового продукта. Производственные связи между цехами зависят от принципа построения специализированных цехов. Кооперация труда может быть технологической или предметной в зависимости от того, по какому принципу организованы цеха. При *технологической кооперации* продукция данного цеха передается в другой цех для выполнения работ на следующей стадии технологического процесса. В условиях *предметной кооперации* взаимосвязи между цехами проявляются на завершающем этапе производственного процесса, когда цеха передают свою продукцию в сборочных или другой цех, где завершается процесс по производству данного вида продукции. Это касается кооперации между цехами основного производства.

Производственные связи, существующие между основными и вспомогательными цехами, заключаются в том, что исходя из плановых заданий основных цехов, из количества и характера оборудования, численности работающих, вспомогательные цеха должны обеспечивать нормальное функционирование основных цехов.

Вторая из названных выше форм кооперации — *внутрицеховая* — состоит в установлении производственных связей между работниками специализированных участков в рамках данного цеха, если таковые имеются. Эти связи устанавливаются в зависимости от формы разделения труда; как и межцеховая, внутрицеховая кооперация труда может выступать в виде *технологической,* либо *предметной кооперации труда.*

**3.Направления развития разделения и кооперации труда**

Тенденции в изменении содержания и форм разделения и кооперации труда, связанные с техническим прогрессом и развитием на его основе организации производства и труда на предприятиях, различны и нередко противоречивы.

Научно-технический прогресс приводит к развитию и совершенствованию орудий труда — машин, механизмов, инструментов, к прогрессивным изменениям в технологии производства. Чем больше механизируется, и автоматизируется производство, тем дальше отстоит рабочий-исполнитель от предмета труда и от непосредственного его преобразования. Функции рабочего выполняют машина, автомат или соответствующая аппаратура. При этом» проявляются две несколько противоречивые тенденции: с одной стороны, процесс труда облегчается, но в то же время требует для своего осуществления более высокой квалификации работника (знание машины, навыки управления, изучение технологии и т.п.). С другой стороны, механизация трудовых процессов сопровождается глубоким расчленением трудовых процессов на мелкие и малосодержательные трудовые операции, что приводит к монотонности труда. В результате повышается утомляемость работника, утрачивается интерес к работе, возникает стремление оставить данное место работы и переменить область применения своего труда.

В рамках функционального разделения труда происходит изменение функциональных групп работников: в целом уменьшается число рабочих при увеличении численности служащих, а в числе рабочих происходит опережающий рост доли вспомогательных и обслуживающих по сравнению с основными.

Изменения в профессиональном разделении труда также связаны с научно-техническим и информационным прогрессом, в ходе которого стираются различия между отдельными видами труда и тем самым расширяется общность научно-технических основ многих профессий, появляются так называемые сквозные профессии. Изучение этих основ позволяет частично или полностью овладеть другими операциями. Это создает условия для разносторонней творческой деятельности, для расширения сферы деятельности и формирования рабочих широкого профиля. В ходе научно-технических изменений, экономического и социального прогресса некоторые профессии вообще исчезают, возникают новые профессии, многие старые профессии существенно меняют свое содержание и название.

Важными направлениями в развитии разделения и кооперации труда являются использование коллективных форм организации труда, совмещение профессий (функций) и должностей, расширение зон обслуживания, многостаночное (многоагрегатное) обслуживание.

Сущность совмещения профессий в том, что работник в течение установленной законом продолжительности рабочего дня наряду со своей основной работой выполняет дополнительную работу другого работника, отнесенную, как правило, к смежной профессии. Это ведет к полному высвобождению работников, осуществлявших ранее работу по совмещаемой профессии (если совмещение осуществляется постоянно).

При совмещении функций работник, сохраняя прежний профиль своей работы, частично выполняет обязанности другого исполнителя. Такое совмещение функций сопровождается частичным высвобождением работников.

Расширение зон обслуживания отличается от совмещения профессий тем, что в данном случае совмещаются работы в рамках одной профессии. Этой мерой можно достигнуть улучшения использования рабочего времени, высвобождения работников.

Совмещение профессий (функций), расширение зон обслуживания вызываются необходимостью более рационального использования рабочего времени, более полной загрузки оборудования, повышения маневренности в использовании персонала, обеспечения взаимозаменяемости. Совмещение профессий (функций) расширяет производственный профиль работника, способствует повышению профессионально-квалификационной мобильности, содержательности труда, устраняют монотонность в работе.

Основные условия, при которых возможно и экономически оправдано совмещение профессий:

• наличие у работников неиспользованного рабочего времени, обусловленного технологией производства или применяемым оборудованием;

• общность содержания труда по совмещаемым профессиям, их технологическая и функциональная взаимозависимость;

• территориальная близость рабочих мест;

• разновременность выполнения совмещаемых функций;

отсутствие отрицательного влияния совмещения работ на точность, качество и производительность труда;

достаточный профессиональный уровень работника или возможность его повышения.

Разновидности совмещения профессий

1. По видам совмещаемых профессий, работ, функций:

совмещение основных функций с основными;

совмещение основных функций со вспомогательными;

совмещение основных функций с функциями по обслуживанию оборудования;

совмещение ряда вспомогательных (или обслуживающих) функций;

совмещение вспомогательных функций (или обслуживающих) с основными.

П. По количеству совмещаемых профессий (специальностей):

одна профессия (простое совмещение);

несколько профессий (комбинированное совмещение).

III. По степени совмещения:

полное (с выполнением всего объема работ по совмещаемой профессии); частичное (с выполнением части функций по совмещаемой профессии).

IV. По порядку совмещения:

параллельное;

последовательное.

V. По сложности совмещаемых работ по сравнению с работами по основной профессии:

• низшего разряда;

• аналогичного разряда;

• более высокого разряда.

VI. По стабильности совмещения:

• временное;

• постоянное.

Конкретная форма совмещения выбирается в конкретных производственных условиях в зависимости от технологии производства, состава и расположения оборудования, форм и глубины разделения труда, квалификации работников и т.п.

Проведение работы по внедрению совмещения профессий и функций осуществляется в следующей последовательности:

1. Выявление условий, предпосылок для совмещения профессий, функций (анализ баланса рабочего времени).
2. Выбор объектов для внедрения совмещения.
3. Выбор вариантов (видов) совмещения.
4. Определение новых функций работника, объема совмещаемых работ и загрузки работника.
5. Расчет норм труда.
6. Проектирование организации труда работника, совмещающего профессии, функции.
7. Разработка необходимых оргтехмероприятий.
8. Разработка системы стимулирования совмещения.
9. Расчет ожидаемой экономической эффективности.
10. Обучение (при необходимости) работников совмещаемой профессии; инструктаж работников.
11. Внедрение совмещения.
12. Внесение необходимых изменений в ходе внедрения совмещения.
13. Расчет фактической экономической эффективности от совмещения профессий, функций, оценка социального эффекта.

При выявлении возможностей совмещения профессий исследуются все виды выполняемых работ, анализируется фактический баланс рабочего времени исполнителей.

Устанавливается:

• состав основных и вспомогательных работ;

• занятость каждого исполнителя;

• степень дублирования работ;

• удельный вес каждого из видов работ;

• удельный вес времени, затрачиваемого вспомогательными, обслуживающими рабочими;

• величина свободного времени, а также потерь рабочего времени, их причины.

При определении объема работ по основной и совмещаемой профессии необходимо учитывать:

• объем работ по совмещаемой профессии должен быть, как правило, меньшим, чем по основной;

• суммарная загрузка работников должна приближаться к нормативам (межотраслевым или отраслевым);

• сложность совмещаемых работ должна иметь минимальные колебания;

• совмещение должно обеспечивать нормальную занятость работников, уменьшение монотонности и повышение содержательности труда;

• расширение совмещения профессий допустимо до определенного предела, который обусловлен утомляемостью работника;

• для работников, занятых на участках с неблагоприятными условиями труда, следует выбирать такое совмещение профессий, при котором, можно снизить воздействие вредных факторов;

• операции, принятые для совмещения, не должны нагружать те же системы организма.

При отсутствии нормативных материалов объем работ может быть определен на основе ФРД (фотографии рабочего дня) с таким расчетом, чтобы сумма времени работы по основной и совмещаемой профессиям и времени на отдых соответствовала бы сменному фонду рабочего времени.

Для определения конкретной возможности совмещения профессий данным работником используется коэффициент возможного совмещения.

Наряду с совмещением профессий и функций **важным** направлением **развития** разделения и кооперации труда, рационального использования совокупного фонда рабочего времени и расширения профиля работы исполнителей является многостаночное обслуживание.

Многостаночное (многоагрегатное) обслуживание — это обслуживание, при котором рабочий (или бригада) одновременно (в течение рабочей смены) обслуживает несколько станков (агрегатов). При этом ручную работу на одних станках рабочий выполняет в течение машинно-автоматического времени работы других станков. Основное условие использования многостаночного обслуживания состоит в том, что машинно-автоматическое время каждого станка должно быть больше или равно тому времени, в течение которого рабочий занят обслуживанием всех остальных станков.

На практике наибольшее распространение получили 2 варианта многостаночного обслуживания.

1) Обслуживание нескольких станков-дублеров, т.е. станков, не связанных общим ритмом работы с другими станками и работающих независимо друг от друга, следовательно, остановка одного из них не вызывает остановку других.

2) Обслуживание станков, связанных общим ритмом работы.

Учет варианта многостаночного обслуживания имеет значение при определении количества станков и при выборе метода обслуживания.

При переходе на многостаночное обслуживание должна проводится необходимая подготовительная работа.

1) Необходимы проверка выполнения норм рабочими за ряд месяцев и анализ баланса рабочего времени и работы оборудования с целью выявления величины времени пассивного наблюдения, простоев, систематичности выполнения норм.

2) Определение оптимальной зоны обслуживания.

3)Выбор рационального функционального разделения труда между рабочими.

4) Отбор станков с учетом структуры оперативного времени и единообразия в методах управления ими.

5) Оснащение оборудования удобными пультами управления, приспособлениями и т.п.

6) Рациональное размещение (планировка) оборудования на рабочем месте, разработка удобных маршрутов передвижения многостаночника от одного станка к другому.

7) Подбор соответствующих деталей (изделий) для обработки в условиях s многостаночного обслуживания.

8) Разработка рациональных приемов и методов труда, обучение им рабочих.

9) Определение наиболее эффективных систем обслуживания многостаночного рабочего места.

10) Расчет экономической эффективности внедрения многостаночного обслуживания.

11) Обеспечение материальной заинтересованности рабочих в переходе на многостаночное обслуживание и в достижении высоких результатов их труда.

Основой расчетов многостаночного обслуживания является продолжительность и структура цикла многостаночной работы. *Цикл многостаночного обслуживания* — это время, в течение которого полностью осуществляются все регулярно повторяющиеся элементы оперативной работы на обслуживаемых станках.

Наиболее широкое распространение в промышленности получили 3 метода многостаночного обслуживания: сторожевой (дежурный), маршрутный и маршрутно-сторожевой. При сторожевом методе рабочий наблюдает за работой всех станков, подходит к ним, когда возникает необходимость. Этот метод возможен при обслуживании группы разнотипного технологического оборудования, станков-дублеров и целесообразен при обслуживании небольшого количества станков.

При маршрутном методе многостаночник по определенному маршруту обходит объекты, останавливаясь у тех, которые требуют обслуживания. Данный метод применяется повсеместно — в случае циклической и нециклической работы, но при большой зоне обслуживания.

Маршрут должен удовлетворять следующим требованиям:

1. должен быть наиболее коротким, чтобы рабочий как можно быстрее вернулся к месту, от которого ушел (чтобы быстрее устранить возможные возникшие за время его отсутствия неполадки);
2. обеспечивать равномерное обслуживание каждого станка, или участка рабочего места;
3. быть простым.

Маршрут может быть маятниковый, кольцевой (круговой), возвратный, поперечно-кольцевой.

Маршрутно-сторожевой метод обслуживания сочетает два первые методы. Его применение целесообразно при обслуживании нескольких станков, среди которых имеются станки, выполняющие однопроходные операции с большой длительностью технологического цикла, а также станки, выполняющие относительно короткие, но многопроходные операции. Тогда обслуживание первых, с длительным технологическим циклом, осуществляется по маршрутному способу, а остальных — по мере необходимости. Планировка многостаночного рабочего места должна обеспечивать, наряду с минимальным временем на переходы рабочего от станка к станку, следующее:

• свободный подход к каждому станку;

• прямую территориальную связь рабочей зоны с общими проходами и проездами, но без пересечения ими рабочей зоны;

• возможность свободного обзора всего обслуживаемого оборудования из любой точки маршрута обхода.

**Заключение**

Тенденции в изменении содержания и форм разделения и кооперации труда, связанные с техническим прогрессом и развитием на его основе организации производства и труда на предприятиях, различны и нередко противоречивы.

Научно-технический прогресс приводит к развитию и совершенствованию орудий труда — машин, механизмов, инструментов, к прогрессивным изменениям в технологии производства. Чем больше механизируется, и автоматизируется производство, тем дальше отстоит рабочий-исполнитель от предмета труда и от непосредственного его преобразования. Функции рабочего выполняют машина, автомат или соответствующая аппаратура. При этом» проявляются две несколько противоречивые тенденции: с одной стороны, процесс труда облегчается, но в то же время требует для своего осуществления более высокой квалификации работника (знание машины, навыки управления, изучение технологии и т.п.). С другой стороны, механизация трудовых процессов сопровождается глубоким расчленением трудовых процессов на мелкие и малосодержательные трудовые операции, что приводит к монотонности труда. В результате повышается утомляемость работника, утрачивается интерес к работе, возникает стремление оставить данное место работы и переменить область применения своего труда.

В рамках функционального разделения труда происходит изменение функциональных групп работников: в целом уменьшается число рабочих при увеличении численности служащих, а в числе рабочих происходит опережающий рост доли вспомогательных и обслуживающих по сравнению с основными.

Изменения в профессиональном разделении труда также связаны с научно-техническим и информационным прогрессом, в ходе которого стираются различия между отдельными видами труда и тем самым расширяется общность научно-технических основ многих профессий, появляются так называемые сквозные профессии.

**Список использованной литературы**

1. Рофе А.И. Организация информирования труда: Учебник для вузов.- М.: Издат-во «МИК», 2003 – 368с.
2. Бычин В.Б., Малинин С.В., Шубенкова Е.В. Организация и нормирование труда. Учебник для вузов/ Под ред. Ю.Г. Одегова – 3-е изд. перераб. и доп. – М.: Издательство «Экзамен», 2005. – 464 с. (Серия «Учебник для вузов»)
3. Жуков А.Л. Регулирование и организация оплаты труда: Учебное пособие. – М.: Издательство «МИК», 2003. – 336 с.