

Разделение труда, его формы и критерии эффективности



Работу выполнили:
Студентки группы УП-12-1
Моргуновская Наталия,
Полтавец Алина

Организация труда на любом уровне начинается с его разделения. Являясь одним из основных элементов организации труда, разделение труда представляет собой обособление различных видов трудовой деятельности работников или разграничение деятельности работников в процессе их трудовой деятельности.

Разделение труда

Разделение труда – исторически сложившийся процесс обособления, видоизменения, закрепления отдельных видов трудовой деятельности, который протекает в общественных формах дифференциации и осуществления разнообразных видов трудовой деятельности.



- Различают три формы общественного разделения труда:
- **Общее разделение труда** выражается в разделении общественного производства на крупные сферы: промышленность, сельское хозяйство (с/х), строительство, связь и др.
- **Частные разделения труда** проявляются в образе самостоятельных отраслей внутри: промышленного материального производства.



...е находит своё отражение в предприятии.



Все формы разделения труда взаимосвязаны. Под влиянием общего разделения труда осуществляются частные, например, в промышленности выделяются новые отрасли. Под влиянием частного разделения труда (РТ) в связи со специализацией отдельных отраслей промышленности совершенствуется единичное РТ на предприятии.

В свою очередь, в связи с конкуренцией производства и техническим прогрессом, единичное разделение труда оказывает влияние на возникновение новых отраслей промышленности. Ведущая роль промышленности предполагает создание такой системы разделения труда, которая отвечала бы задачам и сущности расширения воспроизводства, повышения эффективности производства.

В зависимости от рода и разновидности работ выделяются следующие формы разделения труда:



пооперационное

технологическое

квалификационное

функциональное

профессиональное

Функциональное разделение труда предполагает деление персонала организации АПК на несколько функционально однородных групп. Эти общепринятые как в статистике, так и в учете группы формируются в зависимости от выполняемой роли в осуществлении производственного процесса или трудовой деятельности.



В соответствии с этой классификацией в зависимости от выполняемых функций персонал организации составляют:

служащие – это руководители, специалисты и другие служащие, которых иногда называют техническими исполнителями;



рабочие – это основные, рабочие непосредственно участвующие в сельскохозяйственном производстве, в зависимости от производственного назначения организации (например, трактористы-машинисты, операторы машинного доения,) и вспомогательные, рабочие выполняющие работы по обслуживанию основного производства (например, электрики, рабочие занятых на ремонтных работах, хозяйственным и другими видами обслуживания).

Такое деление вовсе не означает принижение роли вспомогательных рабочих. Для организации в одинаковой степени важны как основные, так вспомогательные рабочие. Эффективность производственного процесса во многом зависит от рационального функционального разделения труда и равной степени зависит от отношения к труду каждого работника на своем рабочем месте.

Профессиональное разделение труда – это деление работников организации по профессиям и специальностям. Под профессией понимается род деятельности (занятий) человека, владеющего определенными теоретическими знаниями и практическими знаниями и практическими навыками, полученными в результате профессиональной подготовки.



Специальность – это разновидность профессии, более узкая ее часть, специализация работников в рамках профессии.

Пример. Рассмотрим следующую профессиональную градацию:

квалификация – «экономист-менеджер»;

специальность – «экономика и управление на предприятии АПК»;

специализация – «управление персоналом».

Технологическое разделение

труда предусматривает расстановку работников по стадиям (например, выращивание молодняка, доращивание и откорм) циклам (например, весенне-полевые работы, уборка) видам работ и производственным (трудовым) операциям в зависимости от технологии производства, содержания и особенностей выполнения работ.



Наиболее распространенной формой технологического разделения труда в сельском хозяйстве является пооперационное разделение труда, когда работник выполняет одну или несколько однородных технологических операций.



Квалификационное разделение труда обусловлено разной степенью сложности выполняемых работ и заключается в отделении сложных работ от простых. В то же время учитывается технологическая сложность изготовления продукции, сложность функций по подготовке и осуществления трудовых процессов, а также контроля за качеством продукции.



Пооперационное разделение труда стало причиной возникновения противоречия между производительностью работника и содержательностью трудового процесса. Процесс развития материального производства развивался в направлении от **универсального труда к специализированному труду**. Эти разновидности труда имеют как свои преимущества, так и недостатки.

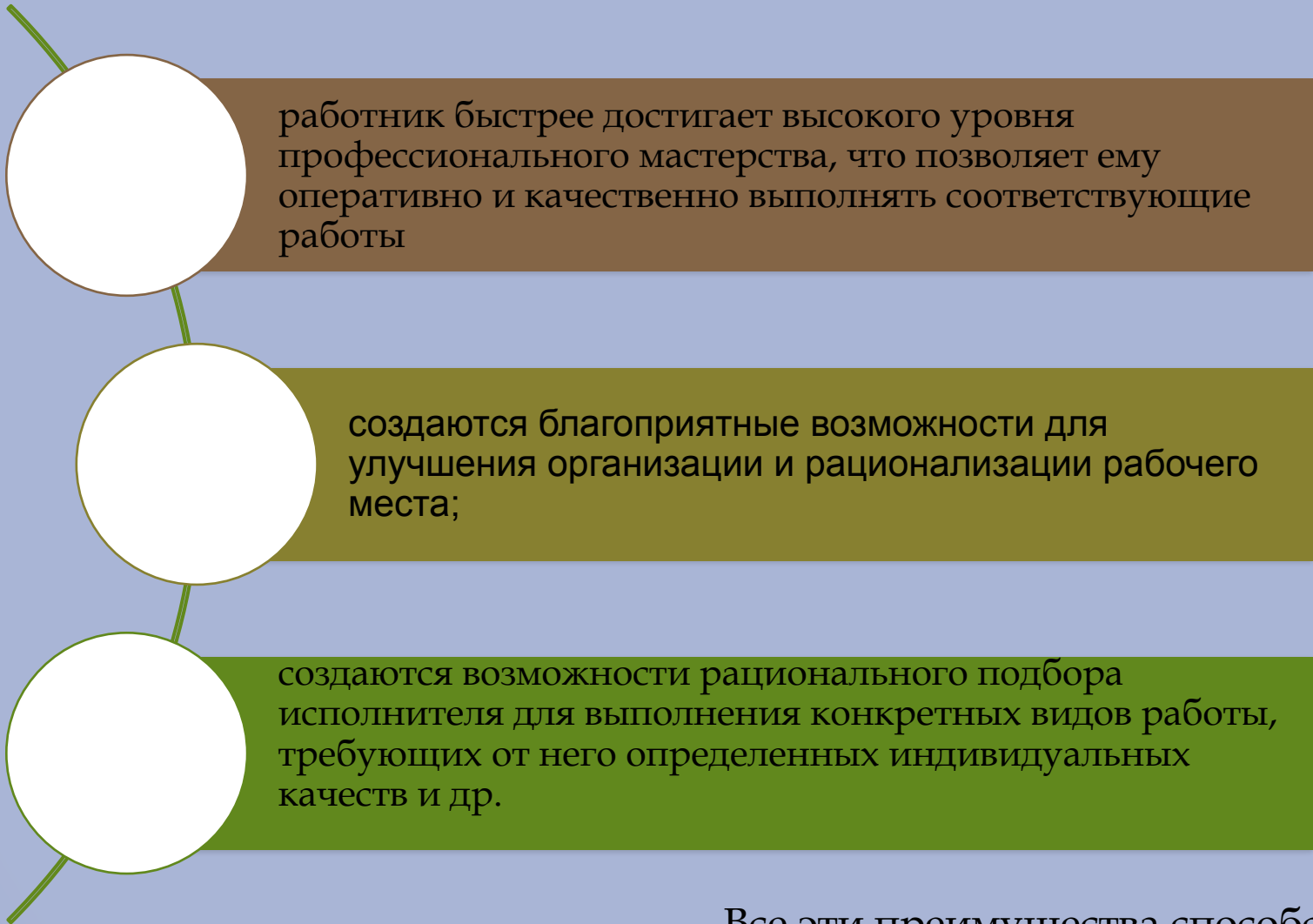


EcoUniver.com



Универсальный труд требует от работника разностороннего профессионально-квалификационного уровня, позволяющий ему проявить равное мастерство и умелость при выполнении разных работ. Как правило, это разнообразный и содержательный труд, но при всех своих положительных качествах такой труд не отличается высокой производительностью.

В чем преимущества специализированного труда по сравнению с универсальным трудом? Таких преимуществ несколько:



работник быстрее достигает высокого уровня профессионального мастерства, что позволяет ему оперативно и качественно выполнять соответствующие работы

создаются благоприятные возможности для улучшения организации и рационализации рабочего места;

создаются возможности рационального подбора исполнителя для выполнения конкретных видов работы, требующих от него определенных индивидуальных качеств и др.

Все эти преимущества способствуют росту производительности труда.

С разделением труда неразрывно связано ее кооперирование, что означает достижение рациональных пропорций в затратах труда разных видов и предусматривает установление рациональных социально трудовых взаимоотношений между участниками трудового процесса, согласование интересов людей и целей производства.

Кооперация труда - это объединение частных трудовых процессов в один, непрерывно, планомерно, ритмично и эффективно функционирует. Сложность кооперации труда обусловлена глубиной всех форм разделения.



На предприятии кооперирования труда может осуществляться в условиях индивидуального выполнения работы на отдельных рабочих местах, многостаночной работы или совмещения трудовых функций и специальностей при коллективной работе.

Факторы развития разделения труда

технический
прогресс

На разделение
труда
оказывают
влияние
многочисленн
ые факторы:

совершенствование
технологий
отдельных
производств

механизация и
автоматизаци
я
производства

На разделение труда оказывают влияние многочисленные факторы: **технический прогресс**, который вызывает появление новых видов орудий труда, технологических процессов, новых видов материалов и энергии;

механизация и автоматизация производства приводят к изменению структуры отраслей, а на предприятии — к изменениям технологических процессов и профессиональной структуры кадров;

совершенствование технологий отдельных производств ведёт к изменению орудий труда в производстве и изменению в РТ на предприятии, в цехах и на участках.

Оценка результативности труда одна из функций по управлению персоналом, направленная на определение уровня эффективности выполнения работы.



Показатели, по которым оцениваются работники, называются критериями оценки. К ним относятся **качество выполняемой работы, ее количество, ценностная оценка результатов.** Для оценки результативности труда требуется довольно большое

Поэтому при выборе критериев оценки следует учитывать, **во - первых**, для решения каких конкретных задач используются результаты оценки (повышение оплаты труда, служебный рост, увольнение и т.д.), **во - вторых**, для какой категории и должности работников устанавливаются критерии, учитывая, что они будут дифференцироваться в зависимости от сложности ответственности и характера деятельности работника.



Результат труда определяется, исходя из объема, полноты, качества, своевременности выполнения закрепленных за ними должностных обязанностей.

Процедура оценки результативности
труда будет эффективна при
соблюдении следующих основных
условий:

- *установление четких «стандартов» результативности труда для каждой должности (рабочего места) и критериев ее оценки;*
- *выработка процедуры проведения оценки результативности труда (когда, как часто, и кто проводит оценку, методы оценки);*
- *предоставление полной и достоверной информации о результатах деятельности;*
- *обсуждение результатов;*
- *принятие решения по результатам оценки.*

Вывод

Разделение труда – это исторический процесс обособления, закрепления, видоизменения отдельных видов деятельности, который протекает в общественных формах дифференциации и осуществления различных видов трудовой деятельности.

Разделением труда (или специализацией) также называют принцип организации производства в хозяйстве, согласно которому отдельный человек занимается производством отдельного блага. Благодаря специализации при ограниченном количестве ресурсов люди могут получить гораздо больше благ, чем в том случае, если каждый обеспечивал бы себя сам всем необходимым.

общественное разделение труда есть основа
всего процесса развития человечества

**УПОРСТВО И ТРУД
К УСПЕХУ ВЕДУТ!**



Спасибо за