РАЗДЕЛЕНИЕ И КООПЕРАЦИЯ ТРУДА

РАЗДЕЛЕНИЕ ТРУДА

- это вычленение качественного однородного вида труда в процессе совместной трудовой деятельности

- это разделение деятельности людей в процессе совместно выполняемого определённого объёма работ

Общественное разделение труда представляет собой дифференциацию в обществе, как систему различных социальных функций, выполняющихся различными социальными группами людей и выделяющихся, в связи с этим различные сферы национальной экономики, которые, в свою очередь, делятся на отрасли, подотрасли, организации, предприятия,…

РАЗДЕЛЕНИЕ ТРУДА

- **Цель разделения труда**: выпуск в установленные сроки продукции с наименьшими затратами труда и материальных ресурсов
- Разделение труда сокращает производственный цикл, увеличивает производительность труда, и позволяет, более быстро приобретать работникам производственные знания и навыки. Оно, также, позволяет выполнять узкий круг операций, способствующих выработке ритма в работе, то есть разделение труда позволяет максимально приспособить рабочее место к каждому исполнителю

Формы разделения труда

Макроэкономический уровень – общее разделение труда, при котором происходит разделение труда на крупные сферы хозяйствования

Мезоэкономический уровень – частное разделение труда, при котором происходит разделение труда на отрасли и подотрасли

Микроэкономический уровень – единичное разделение труда, то есть, разделение труда внутри предприятия между производственными подразделениями и группами персонала, обособление отдельных трудовых процессов, осуществляющихся с целью сокращения производственного

Виды разделения труда

ФУНКЦИОНАЛЬНОЕ РАЗДЕЛЕНИЕ ТРУДА

- Функциональное разделение труда предполагает расчленения всего производственного процесса на отдельные виды работ по признаку основной трудовой функции.
- Трудовая функция - основа, для формирования функциональных категорий групп и подгрупп работников.
- Функциональная категория - объединения работников по наиболее обобщенному роду деятельности.

Функциональная категория	Функциональная группа	Состав групп
Руководители	- Руководитель высшего уровня - Руководитель среднего уровня - руководитель низового уровня	Президент, топ-менеджер и т.д. Заместитель директора, менеджеры и т.д. Мастера, бригадиры и т. д.
Специалисты	-Специалисты высшего уровня - Специалисты среднего уровня - Специалисты младшего уровня	Главный бухгалтер, гл. инженер, начальники отделов и т.д. Бухгалтер, экономист и т. д. Техники, лаборанты и т. д.
Другие служащие	Работники, доводящие распоряжения и информацию от руководителей до непосредственного исполнителя	Секретари, курьеры и т. д.

ФУНКЦИОНАЛЬНОЕ РАЗДЕЛЕНИЕ ТРУДА

- ***Функциональное разделение труда*** определяется 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, а другие, лишь, опосредованно участвуют в изготовлении продукции.

ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЕ РАЗДЕЛЕНИЯ ТРУДА

- в основе лежит дифференциация производственного процесса на технологически однородные работы

- В связи с этим и осуществляется группировка состава работников по специальностям и профессиям. При этом, количественное соотношение зависит от соотношения отдельных групп машин, которое определяется различным технологическим процессом

ПООПЕРАЦИОННОЕ РАЗДЕЛЕНИЕ ТРУДА

- предусматривает распределение и закрепление операций технологического процесса за отдельными работниками и расстановку их на производстве, обеспечивающее личное использование рабочего времени и оборудования

Пооперационному разделению труда свойственны недостатки:

- Дробление технологического процесса на простейшие операции, что объединяет содержание и привлекательность труда
- Имеет место монотонность труда, которая приводит к утомляемости работника и увеличению текучести кадров

КВАЛИФИКАЦИОННОЕ РАЗДЕЛЕНИЕ ТРУДА

- происходит разделение работ по их сложности и точности, такое разделение находит конкретное выражение в профессиональном разделении труда.

  Оно осуществляется с учетом навыков прошлого опыта, теоретических знаний и уровня общего специального образования, необходимых для выполнения определенного круга работ

- **Квалификационное разделение труда**

- - разделение труда внутри каждой профессиональной группы, связанное с неодинаковой сложностью выполняемых работ и, следовательно, с разными требованиями, предъявляемыми к уровню квалификации работника.
- Выражением квалификационного разделения труда служит распределение работ и работников по разрядам, служащих - по должностям

- Главным *экономическим* требованием к оптимальному разделению труда является обеспечение выпуска продукции в заданных объемах и высокого качества при наименьших трудовых, материальных и финансовых затратах.
- *Технико-технологические* требования предусматривают выполнение каждого элемента работы соответствующим исполнителем на данном оборудовании в установленное рабочее время. Эти требования в решающей степени определяют технологическое, функциональное, профессиональное и квалификационное разделение труда.
- *Психофизиологические* требования направлены на недопущение переутомления работников из-за больших физических нагрузок, нервного напряжения, объединения содержания работы, монотонности или гиподинамии (недостаточной физической нагрузки), что нередко ведет к преждевременному утомлению и снижению производительности труда.
- *Социальные* требования предполагают наличие в составе работ творческих элементов, повышение содержательности и привлекательности труда

КООПЕРАЦИЯ ТРУДА

- Разделение труда предполагает его разумную кооперацию

- Целью кооперации труда является максимальная согласованность в работе отдельных исполнителей или групп
- Кооперация труда – такая форма его организации, при которой определённое число работников совместно участвуют в одном и том же процессе труда

- Кооперация труда – объединение деятельности людей в процессе совместного труда

ФОРМЫ КООПЕРАЦИИ ТРУДА

- Простая кооперация – направлена для выполнения одного процесса труда группой исполнителей

- Сложная кооперация – основана на разделении труда

ВИДЫ КООПЕРАЦИИ ТРУДА

На предприятии кооперация труда --- осуществляется между различными цехами, образуя межцеховую кооперацию труда

- Между различными участками в тех или иных цехах, образуя межучастковую кооперацию

- Между различными исполнителями, образуя внутрибригадную кооперацию труда

ВИДЫ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ БРИГАД

1. В зависимости от уровня специализации:
- Специализированные
- Комплексные
2. По степени разделения труда:
- С комплексным разделением труда
- С частичной взаимозаменяемостью
- С полной взаимозаменяемостью

ВИДЫ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ БРИГАД

3. В зависимости от производственного цикла:

- Сменные
- Сквозные

4. В зависимости от способа планирования работы:

в бригаде может быть установлен план в виде единого наряда с указанием общего объема и ассортимента продукции, т. е. в бригаде установлено плановое задание на расчетный период.

5. По способам начисления заработной платы:

- Бригады, которые используют только тарифные системы
- Бригады, применяющие бестарифную систему
- Бригады, использующие тарифную систему с применением КТВ, КТУ, ККУ

6. По способам учета затрат на выполнение работы:

- Хозрасчетные
- С элементами хозрасчета
- Без хозрасчетные

ВИДЫ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ БРИГАД

7. В зависимости от особенностей управления бригадой:

- С полным самоуправлением
- С частичным самоуправлением
- Без самоуправления, т. е. с централизованным управлением

8. В зависимости от правового статуса:

- Подрядные
- Арендные
- Не имеющие подрядных и арендных отношений

9. В зависимости от численности работников:

- Малочисленные
- Со средней численностью
- С большой численностью

НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ РАЗДЕЛЕНИЯ И КООПЕРАЦИИ ТРУДА

Основные направления совершенствования разделения и кооперации труда -

совмещение профессий и должностей

расширения зон обслуживания и отдельных работников

Эти направления работы ведут к формированию широкого производственного профиля работников и предопределяют: возможности лучшего использования рабочего времени, преодоление односторонности и монотонности труда, повышение его сознательности и производительности