*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования*

|  |  |
| --- | --- |
| **Gerb-BMSTU_01** | ***«Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана»******(МГТУ им. Н.Э. Баумана)*** |

ФАКУЛЬТЕТ \_\_ОЭП\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

КАФЕДРА \_\_\_\_\_РЛ2\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Реферат**

**на тему:**

**Разделение труда для высококвалифицированных специалистов**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Студент  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** \_\_\_М.М. Колесников

 (Подпись, дата) (И.О.Фамилия)

Руководитель **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_**В.Н. Прокудин

 (Подпись, дата) (И.О.Фамилия)

Москва, 2020

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

[ВВЕДЕНИЕ 3](#_Toc37420578)

[ГЛАВА 1. СУЩНОСТЬ И ОСНОВНЫЕ ОСОБЕННОСТИ РАЗДЕЛЕНИЯ ТРУДА И КООПЕРАЦИИ 4](#_Toc37420579)

[1.1. Сущность разделения труда 4](#_Toc37420580)

[1.2. Формы разделения труда 5](#_Toc37420581)

[1.2.1 Функциональное разделение труда 6](#_Toc37420582)

[1.3. Границы разделения труда 7](#_Toc37420583)

[1.4. Кооперация труда 9](#_Toc37420584)

[ГЛАВА2. ПРАКТИЧЕСКАЯ ОСНОВА РАЗДЕЛЕНИЯ ТРУДА ДЛЯ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ 11](#_Toc37420585)

[2.1. Разделение и кооперация труда на производстве 11](#_Toc37420586)

[2.2. Основы разделения труда на производстве 13](#_Toc37420587)

[2.3 Специализация труда 15](#_Toc37420588)

[Заключение 17](#_Toc37420589)

[СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ 19](#_Toc37420590)

# **ВВЕДЕНИЕ**

Труд как понятие обозначает целесообразную деятельность человека по производству продукции или оказания услуг и всегда связывается с физическими и психологическими затратами энергии. Труд, являясь источником производимых продуктов, услуг сам является товаром, который продается на рынке труда. Следовательно, на рынке труда продается процесс соединения энергии человека (его способностей, умений и вещества природы, в том числе и имеющего духовное происхождение), а цена труда в этом случае выступает в виде денежного эквивалента – заработная плата.

По определению специалистов-социологов труд является категорией не только экономической, но и политической, так как занятость населения, разделений и кооперация труда играют важную роль в развитии общества. Кадры наиболее ценная и важная часть производительных сил общества. В целом эффективность производства зависит от квалификации рабочих, их расстановки и использования, что влияет на объем и темпы прироста вырабатываемой продукции, использование материально-технических средств. То или иное использование кадров прямым образом связано с изменением показателей разделения и кооперации труда.

Важным элементом организации труда является разделение труда, т.е. обособление видов трудовой деятельности между работниками, бригадами и другими подразделениями на предприятии. Актуальность темы работы заключается в том, что разделение и кооперация труда является инструментом повышения эффективности и труда и элементом плановых расчётов и оплаты труда.

Взаимосвязь между разделением и кооперацией труда хорошо объясняет заинтересованность собственников предприятий в поддержании высокого качества норм

# **ГЛАВА 1. СУЩНОСТЬ И ОСНОВНЫЕ ОСОБЕННОСТИ РАЗДЕЛЕНИЯ ТРУДА И КООПЕРАЦИИ**

## Сущность разделения труда

**Разделение трудаа** ([англ.](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%BD%D0%B3%D0%BB%D0%B8%D0%B9%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9_%D1%8F%D0%B7%D1%8B%D0%BA) *divisionoflabour*) — исторически сложившийся процесс выполнения людьми своих специализированных видов деятельности в общем для всех деле, сопровождающийся обособлением, видоизменением, закреплением отдельных видов трудовой деятельности, который протекает в общественных формах дифференциации и осуществления разнообразных видов трудовой деятельности.

Современному производству свойственно обособление отдельных процессов и работ, что позволяет специализировать орудия труда и работников, сокращать производственный цикл, повышать производительность труда. С другой стороны, труд всех работающих на предприятиях является коллективным. Его результаты зависят от того, в какой степени обеспечено соблюдение необходимых количественных и качественных пропорций в распределении труда по отдельным звеньям производства и рабочим местам, кооперация труда отдельных исполнителей и первичных производственных коллективов.

Обособление отдельных процессов и работ предполагает, в первую очередь, разделение труда. Подразделением труда на предприятии понимается разграничение деятельности работающих в процессе совместного труда, их специализация на выполнении определенной части совместной работы.

По мере развития техники и технологии производственные процессы усложняются, что вызывает развитие и углубление разделения труда на предприятиях. Это связано с тем, что формы разделения труда существенно влияют на специализацию, планировку и оснащение рабочих мест, их обслуживание, методы и приемы труда, его нормирование. Путем рационализации форм разделения и кооперации труда обеспечивается полная и равномерная загрузка исполнителей координация и синхронность их работы.

Значение разделения труда, как с экономической, так и с социальной стороны, чрезвычайно велико. Расчленяя трудовой процесс на менее сложные элементы, создается возможность его выполнения меньшей численностью работников более низкой квалификации, снижаются издержки производства, обеспечиваются условия для механизации или автоматизации, что приводит к существенному росту производительности труда.

Внутрипроизводственное разделение труда заключается в выделении различных видов работ, представляющих собой частичные производственные процессы, и закреплении их за определенными работниками с целью повышения производительности труда на основе ускорения усвоения рабочими трудовых навыков, специализации орудий труда и рабочих мест, параллельности выполнения операций. Число частичных процессов (видов работ) определяется организационно-техническими особенностями предприятия.

## 1.2. Формы разделения труда

На предприятиях используются следующие формы разделения труда: технологическое и функциональное (профессиональное, квалификационное).

Технологическое разделение труда осуществляется на основе расчленения процесса производства на стадии (заготовительную, обрабатывающую, сборочную), переделы, фазы, частичные технологические процессы и операции. Применительно к отдельным видам работ и в зависимости от степени дифференциации трудовых процессов различают: пооперационное, подетальное и предметное разделение труда.

Пооперационное разделение труда предусматривает распределение и закрепление операций технологического процесса за отдельными работниками расстановку работающих, обеспечивающую их рациональную занятость и оптимальную загрузку оборудования. Это достигается углублением специализации ра­ботников, что способствует высокому уровню производительно­сти труда, формированию стойкого динамического стереотипа выполнения трудовых приемов, применению специализированной оснастки и инструмента, механизации трудовых процессов.

Предметное разделение труда предполагает закрепление за конкретным исполнителем комплекса работ, позволяющих полностью изготовить изделие.

Подетальное разделение труда - закрепление изготовления законченной части изделия или детали.

Функциональное разделение труда предусматривает обособление различных видов трудовой деятельности за соответствующими группами работников, специализирующихся на выполнении различных по содержанию и экономическому значению производственных или иных функций.

### 1.2.1 Функциональное разделение труда

Согласно функциональному разделению труда выделяют: основных рабочих, занятых непосредственным выпуском продукции или выполнением основных работ; вспомогательных, которые сами непосредственно не производят товарную продукцию, но обеспечивают своим трудом деятельность основных рабочих обслуживающих, которые своим трудом создают условия для производительной деятельности основных и вспомогательных рабочих.

В отдельные функциональные группы выделяют руководителей, специалистов и служащих. Таким образом, функциональное разделение труда предполагает деление работников на группы в зависимости от их специализации по выполняемым функциям. Установление рациональных пропорций между этими группами и лежит в основе рационализации раз­деления труда.

В рамках функционального выделяют профессиональное и квалификационное разделение труда.

Профессиональное осуществляется в зависимости от специализации работающих и предполагает выполнение на рабочих местах работ в рамках той или иной профессии.

Квалификационное разделение труда обусловлено различной сложностью работ, требующей определенного уровня знаний и опыта работников. Для каждой профессии рабочих устанавливается состав операций или работ различной степени сложности, которые группируются согласно присвоенным тарифным разрядам или квалификационным категориям.

## 1.3. Границы разделения труда

Выбор наиболее рациональных форм разделения труда зависит от типа производства, объема выпускаемой продукции, ее сложности и- др. Поэтому их поиск предполагает обязательный анализ этих факторов и обоснование оптимальной границы разделения труда. Каждая форма разделения труда имеет свои разумные пределы. С социальной точки зрения чрезмерное разделение труда обедняет его содержание, превращает работников в узких специалистов. С физиологической точки зрения чрезмерное разделение труда приводит к его монотонности, вызывает повышенную утомляемость и, как следствие, высокую текучесть работников. Существуют технологическая, экономическая, психофизиологическая и социальная границы разделения труда.

Технологическая граница определяется существующей технологией, которая делит производственный процесс на операции. Нижней границей формирования содержания операции является трудовой прием, состоящий не менее чем из трех трудовых действий, непосредственно следующих друг за другом и имеющих конкретное целевое назначение.

Верхняя граница разделения труда - изготовление на одном рабочем месте всего изделия целиком. Экономическая граница обусловливается уровнем загрузки рабочих и длительностью производственного цикла. Разделение труда приводит к сокращению производственного цикла за счет параллельного выполнения операций, к повышению производительности труда за счет специализации орудий труда и рабочих мест, ускорения освоения рабочими трудовых приемов и методов труда.

Однако чрезмерное разделение труда на основе дробления отдельных технологических операций приводит к нарушению пропорций в структуре затрат времени. При этом, с одной стороны, снижается время обработки, а с другой - увеличиваются такие элементы затрат, как время за установку и снятие деталей, межоперационную транспортировку предмета труда, межоперационный контроль, подготовительно-заключительное Время. Таким обра­зом, оптимальным может быть вариант, когда общее влияние факторов, снижающих длительность производственного цикла, больше общего влияния противоположных факторов.

Другим экономическим критерием является полнота использования рабочего времени. Закрепление за работником узкоспециализированных функций не всегда обеспечивает его полную занятость. Поэтому необходимо находить такие варианты формирования производственных операций, при которых рабочие не будут простаивать в ожидании работы или во время автоматического цикла оборудования. Особое значение, это замечание приобретает в настоящее время, когда под влиянием научно-технического прогресса растет доля времени наблюдения за работой оборудования. В этих условиях система операционного разделения труда не позволяет обеспечить полную занятость рабочих в течение смены, а поэтому необходимо расширение их зон обслуживания и производственных функций.

Психофизиологическая граница определяется допустимыми физическими и психологическими нагрузками. Длительность операций должна находиться в допустимых пределах и содержать разнообразные трудовые приемы, выполнение которых обеспечивает чередование нагрузок на различные органы и части тела работающего. Монотонность трудового процесса, связанная с длительностью и повторяемостью однообразных приемов и действий исполните­лей в течение определенного периода, зависит от числа элементов в операции, продолжительности повторяющихся элементов, повторяемости однообразных приемов и действий.

Социальная граница определяется минимально необходимым разнообразием выполняемых функций, обеспечивающим содержательность и привлекательность труда. Работник должен не только видеть результаты своего труда, но и получать от него определенное удовлетворение. Труд, представляющий собой набор простейших движений и действий, снижает интерес к нему. Он лишен творчества, не способствует росту квалификации работников.

## 1.4. Кооперация труда

Разделение труда неразрывно связано с кооперацией труда. Чем глубже разделение труда, тем большее значение приобретает кооперация. Коллективный труд - не простая сумма частичных трудовых процессов. Только правильное соотношение между частичными трудовыми процессами вместе с правильной расстановкой работников, обеспечивающей их рациональную занятость, приводит к высокой производительности труда. Поэтому кооперация труда на предприятии представляет собой объединение работников в ходе совместного выполнения единого процесса либо группы взаимосвязанных процессов труда.

Кооперация труда является следствием его разделения и обяза­тельным условием его организации на любом уровне — от предприятий-смежников до цехов внутри каждого предприятия, бригад внут­ри цехов и отдельных рабочих-исполнителей. Между разделением и кооперацией труда существует теснейшая связь: чем детальнее и глубже разделение труда, тем сложнее его кооперация. Но в любых услови­ях, при любом уровне разделения труда кооперация строится на осно­ве обеспечения рациональной расстановки работников и постоянных и надежных взаимосвязях между ними.

Конкретные формы кооперации труда многообразны, так как они неразрывно связаны с организационно-техническими особенностями предприятия. Однако, несмотря на многообразие, их принято сводить к трем основным формам — межцеховой, внутрице­ховой и внутриучастковой кооперации труда.

Межцеховая кооперация связана с разделением производственного процесса между цехами и заключается в участии коллективов в общем для предприятия процессе труда по изготовлению продукции.

Внутрицеховая кооперация заключается во взаимодействии отдельных структурных подразделений цехов (участков, поточных линий).

Внутриучастковая кооперация заключается во взаимодействии отдельных работников в процессе совместного труда или организации коллективного труда рабочих, объединенных в бригады.

Кооперация труда имеет организационные и экономические границы.

Организационная граница определяется тем, что, с одной стороны, нельзя объединить для выполнения любой работы менее двух человек, а с другой — существует норма управляемости, пре­вышение которой приводит к несогласованности действий и зна­чительным потерям рабочего времени.

Экономическая граница определяется возможностью максимального снижения затрат живого и овеществленного труда на единицу выпускаемой продукции.

# **ГЛАВА2. ПРАКТИЧЕСКАЯ ОСНОВА РАЗДЕЛЕНИЯ ТРУДА ДЛЯ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

## 2.1. Разделение и кооперация труда на производстве

Разделение и кооперация труда проявляются на производстве в различных формах. На выбор конкретных форм разделения и кооперации труда оказывают влияние различные факторы, и прежде всего технический уровень производства. Так, от состава техноло­гического оборудования зависит специализация труда основных и вспомогательных рабочих, занятых его обслуживанием. Точно так же уровень механизации и автоматизации производства в боль­шой степени предопределяют содержание труда, а следовательно, состав, профессиональный и квалификационный уровень рабочих цеха, участка.

На разделение и кооперацию труда влияет также тип производ­ства. Например, в единичном производстве рабочий-станочник помимо обработки изделия выполняет, как правило, значительную часть работ по техническому обслуживанию оборудования (налад­ка, подналадка, регулировка, смена инструмента, мелкий ремонт и т.д.). В крупносерийном и массовом производстве эти функции выполняют преимущественно вспомогательные рабочие.

Кооперация труда является следствием его разделения и обязательным условием его организации на любом уровне — от предприятий-смежников до цехов внутри каждого предприятия, бригад внутри цехов и отдельных рабочих-исполнителей. Между разделением и кооперацией труда существует теснейшая связь: чем детальнее и глубже разделение труда, тем сложнее его кооперация. Но в любых услови­ях, при любом уровне разделения труда кооперация строится на осно­ве обеспечения рациональной расстановки работников и постоянных и надежных взаимосвязях между ними.

Формы разделения и кооперации труда, кроме того, зависят от принципа организации цехов и участков (технологический, предметный, смешанный), построения вспомогательных служб (централизованное, децентрализованное или смешанное обслуживание основного производства).

Большое значение имеет сложность и трудоемкость выпускаемого изделия. От этого зависит количественная пропорциональность различных профессионально-квалификационных групп работников.

Выбор оптимального варианта разделения и кооперации труда в условиях противодействия различных факторов, характерных для каждого производственного процесса, должен основываться на достижении оптимального равновесия, обеспечивающего наиболее эффективное достижение поставленной цели. В каждом конкретном случае выбор должен осуществляться на основе всестороннего анализа специфики производства, характера выполняемых работ, требований к их качеству, степени загруженности работников и ряда других факторов.

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

Проблема разделения и кооперации труда является центральной во всем комплексе вопросов его научной организации, так как отдельные элементы НОТ и их совокупность находятся в прямой зави­симости от состояния и стратегии развития процессов разделения труда на предприятии.

Под разделением труда в экономической науке понимают: обособление различных видов трудовой деятельности, расчленение произ­водственного, научного, технологического, конструкторского или проектного процессов на составляющие элементы, каждый из которых выполняет определенная группа работников, объединенных по общим функциональным, профессиональным или квалификацион­ным признакам; координацию взаимосвязи между участниками работ; рациональную организацию рабочих мест, оснащение их совре­менным оборудованием и новейшими технологическими средствами; создание благоприятной эстетической и психологической обстановки в производственной среде умственного или физического труда отдельно взятого работника или всего коллектива работников пред­приятия.

## 2.2. Основы разделения труда на производстве

В основе разделения труда лежит расчленение всей массы общественного труда на производственную и непроизводственную сферы, а внутри последних — на более узкие области трудовой деятельности. Различают разделение труда внутри общества и внутри предприятия. Эти два основных вида разделения труда взаимосвязаны и взаимообу­словлены. Разделение общественного производства на его крупные сферы (производственная, непроизводственная, промышленная, сельскохозяйственная, строительная, транспортная, торговая, науч­ная и т. д.) называется общим разделением труда. Разделение этих сфер на отдельные виды и подвиды, отдельные специализированные подотрасли, предприятия и организации (например, промышленности на отдельные отрасли) — частным разделением труда. И наконец разделение труда внутри предприятия — единичным разделением труда. Единичное разделение труда — это: во-первых, разделение труда между структурными подразделениями предприятия (цехами, участ­ками, бригадами, отделами); во-вторых, между профессиональными группами работников, а внутри групп — между работниками различ­ного уровня квалификации; и, в-третьих, пооперационное разделе­ние трудового процесса, которое может углубляться до отдельных трудовых приемов. Разделение труда внутри предприятия определя­ется следующими тремя основными признаками: характером труда данного работника и целевым назначением выполняемых работ; од­нородностью работ; сложностью работ.

Процесс разделения труда составляет основу организационных, отношений. Еще в древние времена люди разделяли свой труд: одни были охотниками, другие — собирателями растений, плодов и др., а третьи — изготавливали инструменты и оружие. Люди установили, что можно извлечь дополнительные преимущества, если каждый член группы выполняет обязанности в той сфере, которую он знает лучше.

В теории и практике организации труда сформировалось требование ограничения сферы деятельности и ответственности отдельного работника или подразделения предприятия выполнением отдельных функций в процессе подготовки, изготовления и реализации товаров и оказания услуг. Разделение труда на практике проявляется в спе­циализации работников. Например, специализация научного работ­ника или специалиста характеризуется углубленным изучением соот­ветствующих разделов науки и техники и квалифицированным вы­полнением функций, требующих знаний в данных областях. Квали­фикация работника определяется объемом и качеством накопленной информации по общенаучным и специальным дисциплинам, степе­нью овладения методами и способами работы, применяемыми в кон­кретной области деятельности.

На практике разделение труда осуществляется в форме комплекса мероприятий по внутрипроизводственному разделению труда, которые заключаются в выделении различных видов работ по обособлен­ным элементам (частям) производственного процесса и закреплении их за определенными работниками с целью повышения производи­тельности труда. В этом случае создаются условия для сокращения сроков освоения определенных трудовых навыков, специализации орудий труда и рабочих мест, параллельности выполнения операций и т. д.

Целью разделения и кооперации труда на предприятии является обеспечение слаженной и бесперебойной работы исполнителей, приобретение каждым из них необходимых трудовых навыков, углубление знаний по кругу выполняемых функций и рациональное исполь­зование рабочего времени. Результаты разделения и кооперации тру­да в конечном счете способствуют росту его производительности.

## 2.3 Специализация труда

Преимущества специализации трудовой деятельности были сформулированы еще Адамом Смитом, который описал пример достигнутой эффективности труда рабочими мануфактуры по производ­ству булавок в результате разделения труда. Один рабочий тянул про­волоку, другой — выпрямлял ее, третий — обрезал и т. д. Такая спе­циализация позволила 10 рабочим производить в расчете на одного рабочего в 240 раз больше булавок по сравнению с рабочим, который выполнял все операции самостоятельно.

Экономическое содержание специализации трудовой деятельно­сти заключается в разделении труда между работниками предприятия таким образом, чтобы каждый из них выполнял свое особое задание. Повторение таких ограниченных видов деятельности позволит работнику стать экспертом в своей сфере деятельности и экономить время на выполнении отдельных операций, что в конечном счете обеспечит возрастание эффективности работы всего предприятия. Эффект увеличивается при использовании рабочих в тех видах дея­тельности, где их мастерство выше.

Преимущества специализации трудовой деятельности вытекают из последствий разделения сложной задачи организации на более простые и мелкие виды деятельности. В этом случае могут быть использованы менее квалифицированные рабочие с соответствующей оплатой их труда. Для выполнения обособленных простых видов за­даний проще найти работников, которые уже обладают требуемым уровнем мастерства, что упрощает отбор вследствие увеличения чис­ла потенциальных рабочих, способных выполнить упрощенные виды заданий, и обучение рабочих, так как они быстрее приобретают про­изводственный опыт.

Большинство преимуществ специализации носит экономический характер. В этом плане оправдано стремление к процессам дальнейшего разделения трудовой деятельности. Однако разделение труда, особенно дробное, имеет и определенные недостатки. С социальной точки зрения оно обедняет содержание труда, превращает рабочих-исполнителей в узких специалистов, до некоторой степени огра­ничивает перспективы профессионального роста и вступает в проти­воречие с потребностью самореализации личности. С физиологических позиций чрезмерное разделение труда и однообразие выполняемых функций приводят к его монотонности, вызывающей повышенную утомляемость и необходимость более частого и продолжительного от­дыха.

Возникают определенные сложности и в организации трудовых производственных процессов: разделенный труд рабочих исполнителей необходимо вновь соединить в один бесперебойно функционирующий процесс. Из этих особенностей вытекают определенные ограничения в разделении труда: оно не может идти вглубь до бесконеч­ности и должно дополняться кооперацией труда. Ее сущность состоит в объединении труда в один непрерывный, планомерно функционирующий коллективный трудовой процесс, обеспечивающий достижение конечной цели трудовой деятельности, и в установлении четких взаимосвязей как между отдельными исполнителями, так и меж­ду первичными трудовыми коллективами.

# **Заключение**

Современному производству свойственно обособление отдельных процессов и работ, что позволяет специализировать орудия труда и работников, сокращать производственный цикл, повышать производительность труда. С другой стороны, труд всех работающих на предприятиях является коллективным. Его результаты зависят от того, в какой степени обеспечено соблюдение необходи­мых количественных и качественных пропорций в распределении труда по отдельным звеньям производства и рабочим местам, коо­перация труда отдельных исполнителей и первичных производственных коллективов.

Выбор наиболее рациональных форм разделения труда зависит от типа производства, объема выпускаемой продукции, ее сложно­сти и др. Поэтому их поиск предполагает обязательный анализ этих факторов и обоснование оптимальной границы разделения труда. Каждая форма разделения труда имеет свои разумные пре­делы. С социальной точки зрения чрезмерное разделение труда обедняет его содержание, превращает работников в узких специалистов. С физиологической точки зрения чрезмерное разделение труда приводит к его монотонности, вызывает повышенную утом­ляемость и, как следствие, высокую текучесть работников. Суще­ствуют технологическая, экономическая, психофизиологическая и социальная границы разделения труда.

Рациональное внутрипроизводственное разделение труда предполагает обеспечение полной загрузки работников, устранение монотонности труда, повышение его содержательности, обеспечение дуста квалификации и расширения трудового профиля рабочих.

Применительно к труду служащих принцип специализации за­ключается в закреплении за каждым подразделением определенных функций, работ, операций и возложении на них полной ответственности за конечные результаты его деятельности.

Разделение и кооперация труда существуют в различных формах и видах, соответствующих уровню развития производительных сил и характеру производственных отношений. Посредством разделения труда осуществляется обмен деятельностью, в результате чего работник определенного вида конкретного труда получает возможность пользоваться продуктами любого другого конкретного труда.

Значение разделения труда трудно переоценить. Совершенствование способов разделения труда позволяет решать задачи обеспечения производительного и качественного труда в условиях усложняющихся технологических процессов во всех сферах деятельности чело­века посредством их дифференциации на менее сложные элементы, доступные для выполнения работниками с определенным уровнем профессионализма и квалификации.

# **СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Адамчук В.В. Организация и нормирование труда: учебник для вузов / В.В. Адамчукк. - М.: Питер, 2002. – 121 с.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: учебное пособие / Б.Л. Еремин. – М.: ИНФА, 2003.- 84 с.
3. Балашов А.И. Производственный менеджмент: организация производства на предприятии / А.И. Балашов.- СПб.: Питер, 2009. – 160 с.
4. Грязное А.Я. Основы организации и оплаты труда / А.Я. Грязное. - М.: Финансы и статистика, 2002. - 67 с.
5. Завельский М. Г. Экономика и социология труда: учебное пособие / Н.П. Кондраков. - М.: ИНФРА-М, 2003. - 56 с.
6. Зайцев Н.Л. Экономика, организация и управление предприятием: учебное пособие/ Н.Л. Зайцев. – М.: ИНФА- М, 2008. – 455 с.
7. Меликьян Г.Г. Экономика труда и социально- трудовые отношения / Е.П. Козлова, Е.Н. Галанина. - М.: Питер, 2001. - 145 с.
8. Пашуто В.П. Организация и нормирование труда на предприятии: учебное пособие / В.П. Пашуто. – М.: Минск, 2001. – 147 с.

**Краткий доклад по реферату**

Внутрипроизводственное разделение труда заключается в выделении различных видов работ, представляющих собой частичные производственные процессы, и закреплении их за определенными работниками с целью повышения производительности труда на основе ускорения усвоения рабочими трудовых навыков, специализации орудий труда и рабочих мест, параллельности выполнения операций. Число частичных процессов (видов работ) определяется организационно-техническими особенностями предприятия.

Рассмотрим основные формы разделения труда.

**Формы разделения труда**

На предприятиях используются следующие формы разделения труда: технологическое и функциональное (профессиональное, квалификационное).

Технологическое разделение труда осуществляется на основе расчленения процесса производства на стадии (заготовительную, обрабатывающую, сборочную), переделы, фазы, частичные технологические процессы и операции. Применительно к отдельным видам работ и в зависимости от степени дифференциации трудовых процессов различают: пооперационное, подетальное и предметное разделение труда.

Пооперационное разделение труда предусматривает распределение и закрепление операций технологического процесса за отдельными работниками расстановку работающих, обеспечивающую их рациональную занятость и оптимальную загрузку оборудования. Это достигается углублением специализации ра­ботников, что способствует высокому уровню производительно­сти труда, формированию стойкого динамического стереотипа выполнения трудовых приемов, применению специализированной оснастки и инструмента, механизации трудовых процессов.

Предметное разделение труда предполагает закрепление за конкретным исполнителем комплекса работ, позволяющих полностью изготовить изделие.

Подетальное разделение труда - закрепление изготовления законченной части изделия или детали.

Функциональное разделение труда предусматривает обособление различных видов трудовой деятельности за соответствую­щими группами работников, специализирующихся на выполнении различных по содержанию и экономическому значению производственных или иных функций.

Согласно функциональному разделению труда выделяют: основных рабочих, занятых непосредственным выпуском продукции или выполнением основных работ; вспомогательных, которые сами непосредственно не производят товарную продукцию, но обеспечивают своим трудом деятельность основных рабочих обслуживающих, которые своим трудом создают условия для производительной деятельности основных и вспомогательных рабочих.

**Границы разделения труда**

Выбор наиболее рациональных форм разделения труда зависит от типа производства, объема выпускаемой продукции, ее сложности и- др. Поэтому их поиск предполагает обязательный анализ этих факторов и обоснование оптимальной границы разделения труда.

Существуют технологическая, экономическая, психофизиологическая и социальная границы разделения труда.

Технологическая граница определяется существующей технологией, которая делит производственный процесс на операции. Нижней границей формирования содержания операции является трудовой прием, состоящий не менее чем из трех трудовых действий непосредственно следующих друг за другом и имеющих конкретное «елевое назначение[5, c. 56].

Верхняя граница разделения труда - изготовление на одном рабочем месте всего изделия целиком. Экономическая граница обусловливается уровнем загрузки ра­бочих и длительностью производственного цикла. Разделение труда приводит к сокращению производственного цикла за счет параллельного выполнения операций, к повышению производительности труда за счет специализации орудий труда и рабочих мест, ускорения освоения рабочими трудовых приемов и методов труда.

Психофизиологическая граница определяется допустимыми физическими и психологическими нагрузками. Длительность операций должна находиться в допустимых пределах и содержать разнообразные трудовые приемы, выполнение которых обеспечивает чередование нагрузок на различные органы и части тела работающего. Монотонность трудового процесса, связанная с длительностью и повторяемостью однообразных приемов и действий исполните­лей в течение определенного периода, зависит от числа элементов в операции, продолжительности повторяющихся элементов, повторяемости однообразных приемов и действий.

Социальная граница определяется минимально необходимым разнообразием выполняемых функций, обеспечивающим содержательность и привлекательность труда. Работник должен не только видеть результаты своего труда, но и получать от него определенное удовлетворение. Труд, представляющий собой набор простейших движений и действий, снижает интерес к нему. Он лишен творчества, не способствует росту квалификации работников

**Кооперация труда**

Кооперация труда на предприятии представляет собой объединение работников в ходе совместного выполнения единого процесса либо группы взаимосвязанных процессов труда.

Основные формы — межцеховой, внутрице­ховой и внутриучастковой кооперации труда.

Межцеховая кооперация связана с разделением производственного процесса между цехами и заключается в участии коллективов в общем для предприятия процессе труда по изготовлению продукции.

Внутрицеховая кооперация заключается во взаимодействии от­дельных структурных подразделений цехов (участков, поточных линий).

Внутриучастковая кооперация заключается во взаимодействии отдельных работников в процессе совместного труда или органи­зации коллективного труда рабочих, объединенных в бригады.

Кооперация труда имеет организационные и экономические границы.

Организационная граница определяется тем, что, с одной сто­роны, нельзя объединить для выполнения любой работы менее двух человек, а с другой — существует норма управляемости, пре­вышение которой приводит к несогласованности действий и зна­чительным потерям рабочего времени.

Экономическая граница определяется возможностью максимального снижения затрат живого и овеществленного труда на единицу выпускаемой продукции.

**Разделение труда и кооперация на производстве**

На разделение и кооперацию труда влияет также тип производ­ства.

Кооперация труда является следствием его разделения и обяза­тельным условием его организации на любом уровне — от предпри­ятий-смежников до цехов внутри каждого предприятия, бригад внут­ри цехов и отдельных рабочих-исполнителей.

Выбор оптимального варианта разделения и кооперации труда в условиях противодействия различных факторов, характерных для каждого производственного процесса, должен основываться на достижении оптимального равновесия, обеспечивающего наибо­лее эффективное достижение поставленной цели. В каждом конкретном случае выбор должен осуществляться на основе всестороннего анализа специфики производства, характера выполняемых работ, требований к их качеству, степени загруженности работников и ряда других факторов.

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

**Основы разделения труда на производстве**

В основе разделения труда лежит расчленение всей массы общественного труда на производственную и непроизводственную сферы, а внутри последних — на более узкие области трудовой деятельности. Различают разделение труда внутри общества и внутри предприятия. Эти два основных вида разделения труда взаимосвязаны и взаимообу­словлены. Разделение общественного производства на его крупные сферы (производственная, непроизводственная, промышленная, сельскохозяйственная, строительная, транспортная, торговая, науч­ная и т. д.) называется общим разделением труда. Разделение этих сфер на отдельные виды и подвиды, отдельные специализированные подотрасли, предприятия и организации (например, промышленно­сти на отдельные отрасли) — частным разделением труда. И наконец разделение труда внутри предприятия — единичным разделением тру­да. Единичное разделение труда — это: во-первых, разделение труда между структурными подразделениями предприятия (цехами, участ­ками, бригадами, отделами); во-вторых, между профессиональными группами работников, а внутри групп — между работниками различ­ного уровня квалификации; и, в-третьих, пооперационное разделе­ние трудового процесса, которое может углубляться до отдельных трудовых приемов. Разделение труда внутри предприятия определя­ется следующими тремя основными признаками: характером труда данного работника и целевым назначением выполняемых работ; од­нородностью работ; сложностью работ.

На практике разделение труда осуществляется в форме комплекса мероприятий по внутрипроизводственному разделению труда, кото­рые заключаются в выделении различных видов работ по обособлен­ным элементам (частям) производственного процесса и закреплении их за определенными работниками с целью повышения производительности труда. В этом случае создаются условия для сокращения сроков освоения определенных трудовых навыков, специализации орудий труда и рабочих мест, параллельности выполнения операций и т. д.

Целью разделения и кооперации труда на предприятии является обеспечение слаженной и бесперебойной работы исполнителей, приобретение каждым из них необходимых трудовых навыков, углубле­ние знаний по кругу выполняемых функций и рациональное использование рабочего времени. Результаты разделения и кооперации труда в конечном счете способствуют росту его производительности.

**Специализация труда**

Экономическое содержание специализации трудовой деятельно­сти заключается в разделении труда между работниками предприятия таким образом, чтобы каждый из них выполнял свое особое задание. Повторение таких ограниченных видов деятельности позволит ра­ботнику стать экспертом в своей сфере деятельности и экономить время на выполнении отдельных операций, что в конечном счете обеспечит возрастание эффективности работы всего предприятия. Эффект увеличивается при использовании рабочих в тех видах дея­тельности, где их мастерство выше.

Преимущества специализации трудовой деятельности вытекают из последствий разделения сложной задачи организации на более простые и мелкие виды деятельности.

**Заключение**

Рациональное внутрипроизводственное разделение труда пред­полагает обеспечение полной загрузки работников, устранение мо­нотонности труда, повышение его содержательности, обеспечение дуста квалификации и расширения трудового профиля рабочих.

Разделение и кооперация труда существуют в различных формах и видах, соответствующих уровню развития производительных сил и характеру производственных отношений. Посредством разделения труда осуществляется обмен деятельностью, в результате чего работ­ник определенного вида конкретного труда получает возможность пользоваться продуктами любого другого конкретного труда.

Значение разделения труда трудно переоценить. Совершенствование способов разделения труда позволяет решать задачи обеспече­ния производительного и качественного труда в условиях усложняю­щихся технологических процессов во всех сферах деятельности чело­века посредством их дифференциации на менее сложные элементы, доступные для выполнения работниками с определенным уровнем профессионализма и квалификации.