

Секция: Менеджмент

ВЕЛЬМОЖНАЯ Ю.Л.

ДОЛОМАН К.А.

*студентки Харьковского национального автомобильно-дорожного
университета*

Научный руководитель: ст. преподаватель Лысанова А. М.

ПРОБЛЕМАТИКА РЕГУЛИРОВАНИЯ РАЗДЕЛЕНИЯ И КООПЕРАЦИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

***Аннотация.** В статье определены основные аспекты разделения и кооперации труда работников на предприятии, которые при рациональном распределении способствуют снижению затрат труда, издержек производства, росту производительности труда, поддерживает согласованность в работе индивидуальных и коллективных исполнителей.*

***Ключевые слова:** разделение и кооперация труда, организация труда, предприятие, исполнители.*

Постановка проблемы. Одним из важнейших направлений обеспечения социальной сферы работы предприятия является рационально построенная организация труда на всех уровнях производства. Недоброкачественная организация труда ведет за собой увеличение затрат, а в следствии уменьшение дохода предприятия.

Анализ последних исследований и публикаций. Степень разделения и кооперации труда характеризует уровень общественного производства. Исследованию проблем организации труда, его разделения и кооперации посвящены труды отечественных и зарубежных ученых: Ф. Тейлора, Ф. и Л. Гилбрет, Г. Форда-старшего, А.А. Богданова, А.К. Гастева, О.А. Ерманского,

П.М. Есманского, П.М. Керженцева, И.М. Бурдянского, Н.А. Волгина, Б.М. Генкина, А.С. Довбы, А.И. Рофе, В.М. Серова, Г.Э. Слезингера, И.С. Степанова, А.М. Шуникова и др., а также зарубежных ученых А. Смит, Я. Зеленецкого, Т. Котарбинского, Г. Паркера, П. Стоуна, и др. В имеющихся научных разработках и публикациях определена сущность процессов разделения и кооперации труда.

Нерешённые составляющие общей проблемы. В особенной мере необходимо выделить проблему разделения труда в управляющей системе предприятия. Неудовлетворительное распределение обязанностей между служащими данной системы может привести к ряду негативных последствий. Основной составляющей данной проблемы является нарушения одного или нескольких принципов распределения и кооперации труда на предприятии.

Формулирование целей статьи. Целью данной статьи является исследование особенностей разделения и кооперации труда работников на предприятии и решение проблем в данное время и перспектив в будущем.

Изложение основного материала исследования.

Под *разделением труда* на производстве понимается разграничение деятельности людей в процессе совместного труда, а под *кооперацией труда* — совместное участие людей в одном или нескольких, связанных между собой процессах труда. Разделение и кооперация труда — взаимосвязанные и дополняющие друг друга стороны трудовой деятельности людей.

Ученые выделяют несколько принципов разделения труда, нарушение которых может привести к нарушению работы всей управляющей системе.

Основными (чаще всего встречающимися) нарушениями подвергаются такие принципы:

1. Все работники предприятия вносят в процесс свой индивидуальный труд. Поэтому труд каждого человека, коллектива предприятия, фирмы обязан

быть заранее спланирован, организован. Принятие спонтанных решений касательных организации труда приемлемо лишь в ситуациях, которые невозможно или трудно спланировать. Систематичность этого приводит к нарушению количественных и качественных норм труда.

2. За каждым рабочим фирмы должны быть четко установлены его обязанности и функции. Нарушение данного принципа приводит к усложнению выявления виновных в каких-либо инцидентах на предприятии, что ведет к безответственности работников.

3. В разделение труда на предприятии необходимо учитывать профессиональный уровень и личные качества каждого работника.

4. Работники должны иметь стимул к качественной работе и выполнению своих обязанностей. Нарушение этого принципа приводит к снижению работоспособности и ответственности работников.

5. Работник должен быть загружен ровно на столько, сколько позволяют его профессиональные и личные качества. Этот принцип нарушается из-за частых «сокращений» или, наоборот, набора «лишних» сотрудников.

Хотелось бы отметить особую роль мотивации сотрудников, а также роль социально-психологических методов управления предприятием в этом процессе. Это приемы воздействия на работников, основанные на создании благоприятных условий труда. Большое количество работников и руководителей многократно изо дня в день выполняют ограниченный круг работ – однообразных, имеющих минимальный масштаб и глубину. Такие работы или задания получили название *шаблонных*. Им не хватает завершенности, автономности, они монотонны и вызывают усталость. Прогоулы, саботаж, текучесть кадров нередко являются реакцией работников на монотонность повторяющихся работ, которыми они постоянно заняты. В разных странах проведены многочисленные исследования взаимосвязи между

уровнем разделения труда и удовлетворенности работой. Они показали, что модели индивидуальной работы позволяют добиваться более высокого качества труда, чем линейные и групповые модели, включая конвейерные линии.

Нарушение вышеназванных принципов косвенно или напрямую приводят к возрастанию убытков на предприятии. Если выделять точнее, то нарушения в разделении труда влияют на такие технико-экономические показатели предприятия: увеличения расходов и уменьшение доходов, увеличение трудоемкости работ.

Также неэффективное разделение труда на производстве может привести к ряду негативных исходов:

1. Снижению эффективности использования рабочего времени и оборудования. Впоследствии это приведет к возрастанию издержек (доплата за переработки рабочим и быстрый износ оборудования).

2. «Обезличивание» ответственных лиц на предприятии, что затрудняет контроль. Впоследствии, управляющие органы и рабочие становятся безответственными, что вновь ведет к росту убытков предприятия.

3. Усложнение проектирования и организацию производственных процессов и нормирования труда.

4. Потеря квалификации работником. Из-за плохо организованного разделения труда работник чаще всего выполняет работу не по квалификации, что приводит к потере навыков.

Вывод. Проанализировав данную проблему можно сделать вывод, что именно организованный на научной основе труд является ведущим фактором роста его производительности и снижения издержек производства, основой обеспечения конкурентоспособности хозяйствующих субъектов рыночной экономики.

Литература.

1. Семенов В.Г. Разделение труда на предприятии: состояние и перспективы // Труд и социальные отношения. – 2008. – №11. –с.57
2. Рофе А.И. Организация информирования труда: Учебник для вузов.- М.: Издат-во «МИК», 2003 – 368с.
3. 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»)
4. Жуков А.Л. Регулирование и организация оплаты труда: Учебное пособие. – М.: Издательство «МИК», 2003. – 336 с.
5. Роговский Н. Укрепление трудовой дисциплины как условие роста производительности труда. Плановое хозяйство. 1980, № 4, с. 25-31