



Существует две формы разделения труда в организации: горизонтальная и вертикальная.

**Горизонтальным** называют разделение общей трудовой деятельности на составляющие элементы, подразумевающее дифференциацию производственных процессов по специализации трудовой деятельности. Горизонтальное разделение классифицируется по следующим признакам: функциональному, товарно-отраслевому, квалификационному.

Функциональное разделение труда определяет работников по их видам деятельности. Товарно-отраслевой признак связан со специализацией и накладывает ограничения на выполнение конкретных действий. Например, применение труда рабочего только с определенным видом материалов.

Квалификационный признак подразумевает градацию разных видов деятельности по степени сложности и наличию у выполняющих эти виды работ сотрудников соответствующей подготовки. При разделении труда по этому признаку строго соблюдается принцип, когда работник, имеющий более высокую квалификацию, не выполняет работу, которую может выполнить менее подготовленный сотрудник. Соблюдение этого принципа исключает нецелесообразное расходование трудовых ресурсов и сокращает расходы на оплату труда.

**Вертикальное разделение труда** это отделение деятельности по координации работы других людей от непосредственного участия в производственном процессе. Координационную работу еще называют управленческим трудом.

Управленческий труд имеет некоторые специфические особенности: умственный труд работников; опосредованное, а не прямое участие в создании материальных благ; предметом управленческого труда является информация; средства управленческого труда – информационная и вычислительная техника; результатом этого вида труда является принятие управленческих решений. В свою очередь, умственный труд подразделяется на три вида: воспитательная и организационно-административная деятельность, которая включает в себя прием и передачу информации, доведение решений до исполнителей, контроль исполнения; аналитическая и конструктивная деятельность (восприятие информации и подготовка соответствующих решений); информационно-техническая деятельность (документальные, учебные, вычислительные и формально-логические операции). Управленческий труд предполагает наличие субъекта и объекта управления.

Субъект управления (управляющая система) – это орган (или должностное лицо), осуществляющее управление объектом (управляемой системой). Направления вертикального разделения труда

Вертикальное разделение труда осуществляется по следующим направлениям: общее руководство организацией – планирование, разработка стратегии, реализация перспективных направлений деятельности организации; технологическое руководство – механизация и автоматизация производства, внедрение прогрессивных технологий и современных методов управления; экономическое руководство – анализ хозяйственной деятельности, обеспечение рентабельности работы предприятия, тактическое планирование; оперативное управление – организация систематического контроля над производственным процессом, в т.ч. в вопросах качества, инструктирование и расстановка исполнителей по рабочим местам; управление персоналом – подбор, расстановка кадров, развитие трудовых ресурсов организации. В соответствии с функциональной ролью при вертикальном разделении труда выделяют: руководителей, специалистов и вспомогательный персонал. Руководители принимают решения по важнейшим вопросам деятельности организации в целом. Это наиболее высокая позиция в иерархии структуры управления. В трудовой деятельности специалистов сочетаются функции управления и исполнения. Основная рабочая функция специалистов – подготовка и реализация управленческих решений. Вспомогательный персонал (технические исполнители) осуществляет информационное обслуживание аппарата управления. Вертикальное разделение труда основано на строгой иерархии уровней управления: высший, средний и низший уровни. Высший уровень управления в деятельности организации отвечает за представление интересов владельцев бизнеса (акционеров). К сфере полномочий высшего уровня управления относят выработку политики организации и обеспечение ее реализации на практике. К должностям высшего уровня руководства относят президентов компаний, вице-президентов, членов совета директоров, членов правления. Директор предприятия, руководители подразделений, функциональных отделов – это представители среднего уровня управления. Они отвечают за практическую реализацию политики, разработанной на высшем уровне управления, а также за доведение до подразделений конкретных задач и контроль их исполнения. Младшие начальники (например, бригадир, мастер, администратор и др.) представляют низший уровень управления. В их подчинении находятся непосредственные исполнители, рабочие, рядовые сотрудники. Они обеспечивают работу и контролируют исполнение конкретных заданий.