



Различают следующие формы разделения труда на предприятиях:

функциональное -- в зависимости от характера выполняемых работниками функций на производстве и участия их в производственном процессе. По этому признаку работники делятся на рабочих, служащих, младший обслуживающий персонал, сторожевую и пожарную охраны, учеников. В свою очередь рабочие могут составлять функциональные группы основных рабочих и вспомогательных. Среди последних выделяются группы ремонтных и транспортных рабочих, контролеров качества, рабочих по энергетическому обслуживанию и т.д.;

технологическое -- по фазам, видам работ, изделиям, узлам, деталям, технологическим операциям. Оно определяет расстановку работников в соответствии с технологией производства и в значительной степени влияет на уровень содержательности труда. При узкой специализации в работе появляется монотонность, при слишком широкой специализации повышается вероятность некачественного выполнения работ. Ответственная задача организатора труда состоит в нахождении оптимального уровня технологического разделения труда. Разновидностями этой формы разделения являются под стальное, предметное и пооперационное разделение труда;

профессиональное -- по специальностям и профессиям. Исходя из этой формы разделения труда устанавливается необходимая численность работников разных профессий;

квалификационное -- по сложности и точности работ в соответствии с профессиональными знаниями и опытом работы. Разделение труда здесь осуществляется по уровню квалификации работников исходя из требуемой квалификации работ.

Органически с разделением труда связана его кооперация, т.е. установление системы производственных взаимосвязи и взаимодействия работников и подразделений между собой.

Существуют следующие формы кооперации труда:

- межцеховая кооперация специализированных цехов, направленная на обеспечение слаженного их взаимодействия по выпуску конечной продукции предприятия;
- внутрицеховая кооперация специализированных участков, цель которой - взаимоувязка их деятельности по выпуску конечной продукции цеха;
- внутриучастковая кооперация отдельных работников или производственных бригад по выпуску закрепленной за участком продукции;
- внутрибригадная кооперация, объединяющая рабочих, совместно выполняющих единое для бригады производственное задание и несущих коллективную ответственность за результаты труда бригады.

Организация обслуживания рабочих мест предполагает

- своевременное обеспечение рабочих мест всем необходимым, включая техническое обслуживание -- наладку, смазку, регулировку;
- ремонтное и межремонтное обслуживание; обеспечение сырьем, материалами, полуфабрикатами, комплектующими изделиями, инструментом;
- подачу необходимых видов энергии -- тепла, электроэнергии, сжатого воздуха;
- межоперационный и финишный контроль качества продукции;
- хозяйственное обслуживание -- уборку, чистку оборудования; транспортное обслуживание и т.д.

Чтобы организовать обслуживание рабочих мест, необходимо решить следующие вопросы:

- определить, в каких видах обслуживания нуждается каждое рабочее место;
- по каждому виду обслуживания установить его норму, т.е. обосновать объем обслуживания в смену, месяц, год;
- установить регламент обслуживания, т.е. график, периодичность и последовательность;
- закрепить выполнение обязанностей по обслуживанию за строго определенными исполнителями.

Эффективность обслуживания рабочих мест может быть достигнута лишь при соблюдении: принципа предупредительности обслуживания, предусматривающего выполнение соответствующих работ до того, как процесс производства прервется в силу несвоевременного их выполнения; принципа оперативности обслуживания -- быстроты реагирования на возможные сбои производства; принципа комплексности, выражающегося в обеспечении разностороннего обслуживания по всем его видам; принципа плановости, заключающегося в проведении расчетов потребности в видах, сроках и объемах обслуживания каждого рабочего места.

Прогресс в системах обслуживания рабочих мест состоит в переходе от дежурного обслуживания, т.е. обслуживания по вызову с места остановки производства, к стандартному обслуживанию, основанному на расчетах норм обслуживания и реализации плано-предупредительного проведения обслуживаемых работ.

Составным элементом организации труда является установление технически обоснованных норм труда. Норма труда венчает процесс установления определенной организации труда и является отправным пунктом для ее дальнейшего совершенствования.

Условия труда -- это совокупность факторов внешней среды, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека в процессе труда. На работника в производственной среде воздействует большое количество внешних факторов, которые по своему происхождению могут быть разделены на две группы. Первая включает в себя факторы, не зависящие от особенностей производства, среди них географо-климатических, которые обусловлены географическим районом и климатической зоной размещения предприятия, и социально-экономические. Последние зависят от социально-экономического строя общества и определяют положение трудящегося в обществе в целом. Они находят свое выражение в трудовом законодательстве, в совокупности социальных благ и гарантий.

Вторая группа включает в себя факторы, зависящие от особенностей производства и его коллектива. Эти факторы формируются, с одной стороны, под воздействием особенностей техники, технологии, экономики и организации производства (производственно-технические), а, с другой -- под воздействием особенностей трудового коллектива (социально-психологические).

Группа производственно-технических факторов наиболее обширна. В нее входят:

- - технико-технологические факторы - особенности техники и технологии, уровень механизации и автоматизации труда, степень оснащенности рабочих

мест, режим труда и отдыха. Под воздействием этих факторов формируются физическая тяжесть труда, характеризующаяся объемом физической работы и статической нагрузкой за смену, и нервно-психическая напряженность, определяемая объемом перерабатываемой информации, интенсивностью внимания, напряженностью анализаторно-мыслительной деятельности, степенью монотонности труда, темпом работы;

- - санитарно-гигиенические факторы -- температура, влажность, скорость движения воздуха в рабочем помещении; уровни шума, вибрации, запыленности, загазованности, излучений; освещенность, контакт частей тела работника с водой, машинным маслом, токсичными веществами, общее состояние производственных помещений;
- - факторы безопасности, гарантирующие защиту работнике» от механических повреждений, поражений током, от химического и радиационного загрязнения;
- - инженерно-психологические факторы -- комфортность на рабочих местах, совершенство конструкции и планировки техники, органов управления и средств контроля за ходом технологического процесса, удобство обслуживания машин и механизмов;
- - эстетические факторы - архитектурно-планировочные решения интерьера и экстерьера, эстетически выразительная форма и цвет средств труда, спецодежды, соответствующее оформление зон отдыха и пр.;
- - хозяйственно-бытовые факторы - организация внутрисменного питания работников; наличие и состояние бытовок, умывальников, душевых, туалетов; организация стирки, химчистки и ремонта спецодежды, уборки помещений и территории и т.д.

Социально-психологические факторы -- социально-демографическая структура коллектива, совокупность интересов, ценностных ориентации работников, стиль руководства в подразделениях и на предприятии в целом, масштаб и характер деятельности общественных организаций. Эти факторы формируют морально-психологический климат в коллективе.

Таким образом, на человека и его работоспособность воздействует большая и сложная совокупность факторов, которые необходимо учитывать, чтобы создать наиболее благоприятную обстановку для высокопроизводительного труда, что и является одной из задач его организации.

Методы анализа разделения труда на предприятии

Выделяют следующие методы исследования разделения труда на предприятиях:

- анкетирование;
- опрос;
- интервью;
- наблюдение.

Анкетирование – это самый удобный и самый быстрый способ получения обратной связи. Понять, удовлетворены ли сотрудники работой в организации, можно только в том случае, если задавать им правильные вопросы. Поэтому анкета должна быть грамотно составлена, лучше всего, если к этому вопросу будет подключен специалист.

Анкетный и устный опросы проводятся с целью изучения существующего состояния организации труда персонала и использования рабочего времени, а также для изучения мнения сотрудников о необходимости проведения специальных мероприятий, способствующих повышению эффективности и улучшению условий труда.

Интервью - разновидность разговора, беседы между двумя и более людьми, при которой интервьюер задаёт вопросы своим собеседникам и получает от них ответы.

Методы исследования разделения труда на предприятиях классифицируются по различным признакам: цели исследования, количеству наблюдаемых объектов, способу проведения наблюдения, форме фиксации данных за наблюдаемыми объектами и т.д. Основным признаком является цель исследования, в соответствии с которой выделяются следующие методы наблюдения: хронометраж, фотография рабочего времени, фотохронометраж.

Хронометраж – это процедура, служащая для анализа приемов труда и определения длительности повторяющихся элементов операций. Применяются следующие инструменты для проведения хронометража: секундомер, осциллограф и т.п.

Хронометраж может производиться тремя способами: непрерывным (по текущему времени), выборочным и цикловым. При проведении хронометражных наблюдений по текущему времени все элементы данной операции исследуются в порядке их

выполнения. Выборочный хронометраж применяется для изучения отдельных элементов операций независимо от их последовательности. Такой способ необходим при исследовании нециклических элементов операций, а также при проведении дополнительных наблюдений по отдельным элементам взамен забракованных в процессе обработки хронометражных наблюдений.

Фотография рабочего времени (ФРВ) применяется для установления структуры его затрат на протяжении рабочей смены или ее части. Термин «фотография» достаточно точно отражает сущность этого метода. Если при хронометраже объектом изучения, как правило, являются элементы оперативного времени на конкретный вид продукции, то при ФРВ фиксируются затраты времени на все виды работ и перерывов, которые наблюдались в течение определенного отрезка времени. При этом элементы оперативного времени выделяются укрупненно (до приемов или комплексов приемов). Структура затрат времени при ФРВ может устанавливаться по различным классификационным схемам.

Фотографии рабочего времени различаются по двум основным признакам: наблюдаемым объектам и способам проведения и обработки наблюдений. По первому признаку различаются: фотография использования времени работников (индивидуальная, групповая, самофотография), фотография рабочего времени оборудования и фотография производственного процесса.

Основными этапами фотографии рабочего времени являются: подготовка, проведение, обработка результатов наблюдения, их анализ и разработка мероприятий по улучшению использования рабочего времени.

При анализе разделения труда применяют аналитические и суммарные методы.

Аналитические методы включают: анализ конкретного трудового процесса, разделение его на элементы, проектирование рациональных режимов работы оборудования, организации труда и необходимых затрат времени по элементам трудового процесса, установление норм на операции. По методике получения исходных данных аналитические методы делятся на аналитически-расчетные и аналитически-исследовательские.

Аналитически-исследовательские методы нормирования труда – это установление норм на основе анализа трудового процесса на рабочих местах. В первом случае за базу расчета берутся нормативные материалы, во втором – данные, полученные при исследовании трудовых процессов на анализируемых рабочих местах.

Суммарные методы предполагают установление норм труда без разделения процесса на элементы и проектирования рациональной организации труда, т.е. на основе либо опыта нормировщика (опытный метод), либо статистических данных о выполнении аналогичных работ (статистический метод). Нормы, установленные с помощью суммарных методов, называют опытно-статистическими. Такие нормы не позволяют эффективно использовать производственные ресурсы и должны заменяться нормами, установленными аналитическими методами.