

ПОДІЛ ТА КООПЕРАЦІЯ ПРАЦІ

1.Поняття, зміст і завдання організації праці

2. Поділ праці

3. Кооперація праці.

4. Соціально-економічна ефективність заходів з організації праці

1.Поняття, зміст і завдання організації праці

- Термін "організація" має декілька значень.
- Перше значення — це внутрішня впорядкованість, узгодженість взаємодії відносно окремих частин цілого. В цьому розумінні організація праці на підприємстві — це система виробничих взаємозв'язків працівників із засобами виробництва та між собою, що утворює певний порядок здійснення трудового процесу. Суттєвою ознакою організації праці є порядок трудового процесу на відміну від безпорядку як ознаки відсутності організації праці.

- Друге значення терміну "організація" — це сукупність процесів чи дій, що призводять до утворення і вдосконалення зв'язків між частинами цілого. Логічніше було б вживати в цьому розумінні слово "організовування", але воно не поширене в українській мові. Тобто це дія, функція управління. В цьому значенні організація праці на підприємстві — це сукупність процесів і дій по встановленню чи вдосконаленню порядку здійснення трудового процесу і пов'язаних з ним взаємозв'язків працівників між собою та із засобами виробництва.

- Ще одне значення терміну "організація" — це об'єднання людей, що разом реалізують певну програму або мету і діють на основі встановлених правил та процедур. В цьому значенні в економічній літературі це слово найчастіше вживається як синонім слів "господарюючий суб'єкт", "підприємство" з відтінком нематеріальної сфери діяльності такого підприємства.

- Елементи організації праці :
- поділ і кооперування праці, що передбачає науково-обґрунтований розподіл працівників за систематизованими трудовими функціями, машинами, механізмами, робочими місцями, а також відповідне групування і комбінування працівників у виробничі колективи;
- нормування праці, що передбачає ретельний розрахунок норм витрат праці на виробництво продукції і послуг як основу для організації праці та визначення ефективності виробництва (див. главу 7);
- організація і обслуговування робочих місць, що включає їх раціональне планування і оснащення згідно з антропометричними і фізіологічними даними та естетичними смаками людини; ефективну систему обслуговування робочих місць; атестацію та раціоналізацію робочих місць;

- організація добору персоналу та його розвиток, що включає планування потреби у робочій силі, профорієнтацію і профвідбір, наймання персоналу, розробку концепції розвитку персоналу та її реалізацію;
- покращення умов праці, що передбачає усунення шкідливості виробництва, надлишкових фізичних, психологічних і емоційних навантажень, естетику виробництва, формування системи охорони і безпеки праці;
- ефективне використання робочого часу, оптимізація режимів праці й відпочинку;
- раціоналізація трудових процесів, впровадження оптимальних прийомів і методів праці;
- планування і облік праці;
- мотивація праці;
- зміцнення дисципліни праці.

ПОДІЛ ПРАЦІ

- В основі економічного розвитку лежить творіння самої природи - розподіл функцій між людьми, виходячи з статевовікових, фізичних, фізіологічних та інших їх особливостей. Механізм економічного співробітництва передбачає, що якась група або окремий індивід зосереджується на виконанні конкретного виду робіт, тоді як інші займаються іншими видами діяльності.
- ***Поділ праці*** – це розмежування трудової діяльності людей в процесі їх спільної праці, наслідок спеціалізації виробництва, яка за своєю суттю є вічною, безкінечною, а тому розмежування праці є неминучим і невичерпним в часі і просторі. У спеціальній економічній літературі утвердились такі види поділу праці: загальний, окремих і поодинокий.

- ***Загальний поділ праці*** в умовах сучасного виробництва проявляється в розмежуванні діяльності людей між великими галузями країни: промисловістю, будівництвом, сільським господарством, транспортом, торгівлею, охороною здоров'я, народною освітою і т. ін. Прикладом його можна вважати якісне відокремлення людської діяльності між сферою матеріального виробництва та сферою обслуговування.

- ***Окремий поділ праці*** – це подальше розмежування виробничої діяльності працівників в межах кожної окремої галузі народного господарства. Так, в середині промислового виробництва праця якісно поділяється між окремими його галузями: паливною промисловістю, хімічною та нафтохімічною, будівельних матеріалів, легкою і харчовою промисловістю, чорною металургією, машинобудуванням та ін. У сільському господарстві такий поділ праці має вигляд розмежування в конкретних окремих сільськогосподарських галузях – рослинництві, плідівництві, овочівництві, тваринництві по його видах: велика рогата худоба, свинарство, вівчарство, птахівництво та ін.

- ***Поодинокий поділ праці*** – це спеціалізація окремих працівників всередині кожного сільськогосподарського підприємства, його виробничих ділянок - ферм, цехів, ланок та інших внутрішньогосподарських підрозділів. Наприклад, на молочнотоварній фермі (залежно від чисельності поголів`я) він відбувається між такими категоріями працюючих, як оператори машинного доїння корів, працівники приготування та роздачі кормів. Слюсарі по обслуговуванню засобів механізації, лаборанти по визначенню якості молока, обліковці ферми.

- поодинокий поділ праці, в свою чергу, класифікується на такі форми:
технологічний,
функціональний
кваліфікаційний.

- ***Технологічний поділ праці***
проявляється у виконанні окремими особами співпадаючих у часі різноманітних робіт єдиного технологічного циклу. Так, на плодоовочеконсервних заводах одночасно одна частина працівників зайнята підготовкою плодоовочевої продукції до консервування, друга - виконує комплекс операцій безпосереднього консервування, третя складає готову продукцію та ін.

- ***Функціональний поділ праці***

характеризується тим, що за характером виконуваних функцій якась кількість працівників бере безпосередню участь у технологічному процесі виробництва продукції, а інша - не прямо, побічно (молодший обслуговуючий персонал, керівники виробничих підрозділів. Працівники агрономічної, зоотехнічної, ветеринарної сфери та ін.). У відповідності з цим усіх зайнятих працівників класифікують на основних(трактористи-машиністи, комбайнери, водії, оператори машинного доїння корів, оператори по відгодівлі тварин тощо) і допоміжних, які забезпечують безперервність праці основних працівників.

- ***Кваліфікаційний поділ*** праці відбувається за умов, коли одні й ті ж спеціалізовані трудові процеси чи функції (або посади чи роботи) можуть виконувати працівники різної кваліфікації. Рівень кваліфікації працівників у багатьох випадках відображається такими показниками, як розряди, категорії, класи тощо. Наприклад, робоче місце тракториста-машиніста, шофера, комбайнера, майстра машинного доїння корів та інших працівників можуть займати фахівці (спеціалісти) різних класів - першого, другого, третього, або такі, які зовсім не мають класності

Межі поділу праці

- ***Економічна межа поділу праці***
визначається тим, що спеціалізація праці виконавців, яка пов'язана з розчленуванням трудового процесу, повинна забезпечувати повне навантаження працюючих протягом робочої зміни або робочого дня і підвищення продуктивності праці. Якщо подальше розукрупнення трудового процесу або трудової операції не забезпечує названих умов, то такий поділ праці вважається недоцільним

- **Психофізіологічна межа** поділу праці залежить від ступеня монотонності праці й стомлюваності працівника. Згідно з дослідженнями праці вченими фізіологами, повторність одноманітних трудових дій протягом однієї години не повинна перевищувати 180, а трудових рухів, щоб забезпечити нормальний темп роботи – 250-300. Для забезпечення навантаження на різні органи людського організму рекомендується також, щоб будь-яка робота складалася з п'яти-шести різноманітних трудових прийомів (трудових дій)
- **Соціальна межа** вимагає, щоб досягнення будь-якого економічного ефекту поєднувалося з підвищенням змістовності праці, оптимальними фізичними і нервовими навантаженнями працюючих, охороною здоров'я та створенням умов для розвитку їх професійних здібностей.

- Раціональний розподіл праці та відповідна йому розстановка виконавців вимагає дотримання наступних правил:
 - кожен працівник (бригада) отримує закріплене за ним робоче місце і відповідає за його стан і збереження матеріальних цінностей, що виділяються для виконання робіт;
 - коло функцій і обов'язків робочого повинен бути чітко визначений;
 - кількість і якість праці кожного виконавця необхідно враховувати і контролювати.

- Для оцінки раціональності вибраних форм поділу праці використовуються такі показники:
 - коефіцієнт використання сукупного (або індивідуального) робочого часу робітників підприємства, цеху, дільниці, бригади;
 - тривалість виробничого циклу;
 - співвідношення розряду робіт і робітників;
 - тривалість і повторюваність одноманітних рухів, прийомів операції протягом зміни;
 - ступінь поєднання фізичних і розумових функцій.
- Кваліфікаційне поділ праці характеризується коефіцієнтом використання робочих по кваліфікації:

$$До_{\text{квал}} = R_{\text{ф}} / R_{\text{р}}$$
 де $R_{\text{ф}}$ - середній кваліфікаційний розряд робітників;
 $R_{\text{р}}$ - середній кваліфікаційний розряд робіт.
- Чим ближче коефіцієнти поділу праці до одиниці, тим раціональніше поділ праці

- Раціональним за показниками використання робочого часу вважається такий розподіл праці, коли різниця між проектною і фактичною питомою вагою оперативного часу в загальному фонді робочого часу більше або дорівнює нулю, тобто

$$F_2 - F_1 \geq 0$$

- де F_1 - Питома вага оперативного часу в сукупному фонді робочого часу при існуючому розподілі праці;
 F_2 - Те ж, при проектованому варіанті поділу праці.

Кооперація праці

- Трьом формам суспільного поділу праці (загального поділу, приватного і одиничного) відповідають три форми кооперації:

кооперація всередині суспільства в цілому,

галузева кооперація

кооперація на рівні підприємства.

- Термін “кооперація” походить від латинського слова, що означає співробітництво.
- В широкому розумінні кооперація – добровільне об’єднання людей, які внесли матеріальні засоби або кошти (пай) для спільної господарської діяльності з метою поліпшення свого економічного та соціального стану.
- Прикладом такої кооперації є колективні сільськогосподарські підприємства, споживча кооперація, численні різнопрофільні кооперативи на селі і у містах та ін.

- ***Проста кооперація праці*** являє собою процес об'єднання діяльності групи працівників з метою виконання одноманітної роботи. В одних випадках останню можна поділити на якісно одноманітні частини (ручне формування насаджень рослин цукрових буряків, пікірування та прополювання овочевих культур, упаковування та затарювання фруктів, овочів, винограду та ін.), а в інших зробити це неможливо, вона неподільна (підняття та переміщення ручним способом важких предметів - контейнерів, ящиків, інших ємкостей з продукцією, окремих видів обладнання, колод, бочок з фарбою, тощо).

- **Складна кооперація праці** ґрунтується на поділі (спеціалізації) праці групи робітників, які одночасно виконують єдиний виробничий процес. Так, збирання врожаю зернових культур основане на спеціалізації праці різних професійних груп виконавців, а саме: комбайнерів, водіїв автомобілів, трактористів-машиністів, які забезпечують транспортування зерна і соломи; працівників, зайнятих післязбиральною доробкою зерна і скиртування соломи та полови.
- Складна кооперація - це (порівняно з простою) більш високий рівень організації використання праці, де внаслідок поглиблення спеціалізації забезпечується і вища її ефективність. В умовах сучасного сільськогосподарського виробництва ця форма кооперації є домінуючою, а її межі з прогресом науки і техніки постійно розширюються

- Однією з форм кооперації праці є виробничі бригади. Бригади представляють собою форму безпосереднього сполучення (кооперації) праці кількох робітників, що виконують одну загальну виробничу задачу і несуть колективну відповідальність за результати роботи.

Бригадний поділ праці застосовується в таких основних випадках:

- при недоцільності розчленування роботи, її планування та обліку за окремим виконавцем, наприклад, здійснюється складання виробів без коопераційного поділу процесів;
- при обслуговуванні великих і складних виробничих агрегатів, наприклад бригада для обслуговування автоматичних ліній;
- при здійсненні технологічних процесів, що вимагають спільної роботи робітників різних професій, наприклад бригада для обслуговування доменної печі;

- при необхідності підвищення колективної відповідальності і матеріальної зацікавленості в кінцевих результатах праці, наприклад бригада з обслуговування потокової лінії;
 - на поточкових лініях для дотримання ритму і підтримання зв'язку між окремими операціями;
 - для полегшення поточного розподілу оперативних завдань між працівниками при відсутності постійно закріплених робочих місць або певного кола робіт за кожним виконавцем, наприклад транспортна бригада у великому цеху.

- Формування бригад і раціональна організація їх роботи вимагають дотримання наступних правил:
 - у бригаду доцільно включати робітників, спільна праця яких дає в тій чи іншій стадії закінчений продукт;
 - розподіл робіт у бригаді повинно бути організовано так, щоб колективний характер праці не приводив до обезособлювання і зрівнялівки;
 - повинні бути організовані точний облік і оцінка результатів роботи бригади.

- Бригада формується, як правило, на добровільних засадах, її очолює бригадир, якого призначає начальник цеху, враховуючи при цьому думку бригади. Кожна бригада отримує конкретне завдання за кількістю й терміни виготовлення продукції або виконання виробничих робіт. Їй можуть встановлюватися ліміти за матеріалами, фонду зарплати, електроенергії або іншим матеріальним цінностям. На підприємствах застосовують дві основні форми бригади спеціалізовані та комплексні.

- Спеціалізовані бригади організуються з робочих однієї професії для виконання технологічно однорідних операцій в одну зміну, наприклад, бригади штампувальників, вальцювальників та ін. Створюються ці бригади у випадках, коли операційний, функціональний та кваліфікаційний поділ праці, що лежать в основі організації бригад, забезпечують достатнє завантаження виконавців вузькоспеціалізованою роботою.

- Комплексні бригади створюються з робітників різних професій, які виконують технологічно різнорідні роботи, але взаємопов'язані між собою, із застосуванням принципу суміщення професій та спеціальностей, повної або часткової взаємозамінності членів бригади.

Комплексні бригади створюються переважно на ділянках з предметною спеціалізацією, де досягнення найбільшої ефективності праці вимагає узгодженості дій робітників різних професій

- Бригадна організація праці в різних її формах має ряд переваг:
 - сприяє розвитку колективізму і підвищенню відповідальності членів бригади за кінцеві результати колективної праці;
 - забезпечує комплексне виконання змінних або добових завдань;
 - сприяє поліпшенню використання обладнання;
 - призводить до скорочення тривалості виробничого циклу, оскільки скорочується міжопераційні «пролежування» деталей;
 - створює передумови до найбільш досконалих форм організації заробітної плати та стимулювання праці за кінцевими результатами;
 - сприяє розвитку робочого самоврядування на всіх ділянках: бригадному (загальні збори, рада бригади), цеховому (рада бригадирів), що розвиває творчу ініціативу і забезпечує постійний пошук кращих шляхів успішного виконання завдань.

Суміщення професій і функцій

- Суміщення професій - це виконання одним робітником різнотипних функцій і робіт при опануванні ним кількома професіями та спеціальностями.
- Суміщення професій і функцій доцільно проводити за наявності певних організаційно-технічних умов:
 - при неповній зайнятості по основній професії;
 - при простоях, які виникають через порушення синхронності роботи суміжних функціональних робіт;
 - при одноманітних монотонних роботах з метою зниження стомлюваності;
 - цільової єдності виконуваних робіт, наприклад, вантаження і транспортування;
 - організаційно-технічного взаємозв'язку суміщення робіт, наприклад, верстатник і наладчик;
 - територіальної близькості робочих місць, на яких виконуються роботи;
 - можливості різночасного і послідовного виконання робіт з основної та сумісної професії

- Суміщення професій і функцій здійснюється в наступних формах:
 - суміщення професій основних з основними чи допоміжних з допоміжними або будь-які інші поєднання.

Ця форма поєднання вимагає освоєння робітниками другими суміжними професіями і функціями або утворення нових професій широкого профілю, наприклад наладчик-оператор;

- об'єднання вузькоспеціалізованих професій в одну професію;
- суміщення професій і функцій при колективних формах організації праці, наприклад в умовах потокового виробництва, коли робочий освоює частково або повністю функцію інших робітників. У даному випадку суміщення професій є важливим напрямком підвищення змістовності праці та подолання негативних наслідків поділу виробничого процесу на найпростіші операції;
- поєднання функцій в рамках багатOVERстатного обслуговування, при якому вільний час робочого в період машинно-автоматичної роботи устаткування використовується для виконання ручних робіт на інших робочих місцях;
- суміщення основної робочої професії з управлінськими функціями, наприклад виконання обов'язків бригадира без

Соціально-економічна ефективність заходів з організації праці

- Економічна ефективність впровадження заходів з наукової організації праці визначається величиною зниження витрат живої і уречевленої праці, що виявляється насамперед, в зростанні продуктивності праці.
- Економічна ефективність впровадження заходів з НОП розраховується з метою:
- обґрунтування вибору найбільш ефективних форм організації праці;
- визначення зростання продуктивності праці і суми річного економічного ефекту від впровадження заходів з НОП;
- визначення впливу заходів з НОП на основні техніко-економічні показники роботи підприємства та враховування його при розробці планів економічного та соціального розвитку підприємства;
- розрахунок та встановлення розміру премій за впровадження заходів з НОП.

- Основними загальними показниками економічної ефективності заходів з НОП, які визначають доцільність їх впровадження, є:
- підвищення продуктивності праці;
- показники економічної ефективності виробничих інвестицій (капітальних вкладень).
- Поряд із загальними показниками при оцінці економічної ефективності заходів з удосконалення управління, організації виробництва, праці використовують і часткові показники:
- зниження трудомісткості продукції;
- відносної економії (вивільнення) чисельності працівників;
- збільшення обсягу виробництва;
- поліпшення використання робочого часу;
- збільшення тривалості фази стійкої працездатності працівників за рахунок поліпшення умов праці, оптимізації режимів праці і відпочинку;
- економія від зниження собівартості продукції (за елементами і статтями витрат);
- економія за рахунок зниження професійних захворювань і виробничого травматизму.

- *Соціальна ефективність* впровадження заходів з НОП може проявлятися через підвищення якості використовуваної робочої сили, підйому рівня життя, поліпшення соціально-психологічного впливу на підвищення трудової і суспільної активності. Це сприяє активізації діяльності, створює комплекс умов для оптимального використання трудового потенціалу, усунення обмежень у реалізації здібностей і розвитку ініціативи працюючих, забезпечує підвищення продуктивності праці, ефективності виробництва.

- **Економічна ефективність** суміщення професій проявляється у раціональному використанні робочого часу на основі ущільнення робочого дня, у можливості виконувати роботи з меншою кількістю виконавців, у скороченні простоїв обладнання, у можливості усунути одноманітність і монотонність руда робітників на потокових лініях.

Оцінка ефективності суміщення професій на робочому місці проводиться за наступними показниками: зменшення чисельності працівників, скорочення втрат робочого часу, зростання продуктивності праці, поліпшення використання устаткування