

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ РАЗДЕЛЕНИЯ И КООПЕРАЦИИ ТРУДА ПРИ БРИГАДНОЙ ФОРМЕ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

Загородная Е. В.

магистрант направления подготовки «Управление персоналом»

Дальневосточный федеральный университет, г. Владивосток

В современных условиях одно из важнейших направлений повышения эффективности работы организации - это повышение творческой инициативы работников, широкое вовлечение их в управление производством, развитие производственной демократии.

Бригадная форма организации труда наиболее полно отвечает требованиям современного высокопроизводительного, технически оснащенного производства, научной организации труда (НОТ), возросшему образовательному и культурному уровню работников.

Массовое развитие бригадной формы организации труда является общепризнанной во всем мире тенденцией, создает условия для дальнейшей интенсификации производства, ускорения темпов роста производительности труда, улучшения использования рабочего времени и оборудования, способствует экономному расходованию трудовых ресурсов, ускорению роста квалификации работников, расширению их профессионального профиля, утверждению духа взаимной требовательности и ответственности за результаты работы своего коллектива, всей организации.

Практика показывает, что при равной технической оснащенности и одинаковом материально-техническом обеспечении результат производства выше там, где вопросы труда решены и организованы, где правильно определены функции работников, где они рационально расставлены.

Целью бригадной формы организации труда - достижение высоких конечных результатов труда при минимальном расходе выделенных ресурсов на основе материальной заинтересованности работников в повышении эффективности производства и их хозяйственной самостоятельности.

Оценив бригадную форму организации труда, необходимо решить ряд проблем:

- решить проблему с кадрами, т.е. не только подобрать высококвалифицированный персонал, выполняющий объем работы меньшими силами и взаимозаменяться в технологической цепочке, возможность выполнения работы за постоянно или временно отсутствующего работника и т.д.;

- нацелить всех работников на конечный результат работы, что предполагает обязательную зависимость фонда оплаты труда от объемных показателей с надлежащим качеством;

- решить проблему, по меньшей мере «не сокращения» объемов работы, выполнения показателей деятельности учреждения;

- стимулировать выполнение необходимой работы, не входящей в функциональные обязанности работников;

- улучшить организацию труда значит добиться полной занятости, избегать простоев, а для этого следить за своевременным обеспечением инструментами, материалами, принадлежностями и т.д.

Разделение труда - это обособление видов трудовой деятельности между работниками, бригадами и другими подразделениями на предприятии. Кооперация труда - установление системы производственной взаимосвязи и взаимодействия работников и подразделений между собой. При разделении и кооперации труда решается вопрос: кто и что будет делать, как и с кем будет взаимодействовать. Для организации высокопроизводительного труда необходимо так же решить и такой вопрос: как, каким образом следует выполнять работу.

Установление способа наиболее экономного выполнения каждого действия, приема, операции, каждой работы - это ответственная задача организатора труда. Она предполагает анализ и разработку всех частей трудового процесса, включая построение и координацию движений, выбор удобной рабочей позы, способа владения инструментом и управления машинами и механизмами.

Важнейшими направлениями совершенствования разделения и кооперации труда являются совмещение профессий, расширение зон обслуживания, многостаночная работа.

Большой простор для проявления инициативы рабочих в целесообразной кооперации труда дает организация труда в комплексных бригадах с частичной или полной взаимозаменяемостью.

Совмещение профессий - это выполнение в течение нормальной продолжительности рабочего дня, наряду с работами по основной профессии, работ по второй или нескольким профессиям. Совмещение профессий целесообразно применять на тех работах, где имеются продолжительные технологические перерывы при выполнении работ по основной специальности, а также там, где при работе на станках (при обслуживании агрегатов) имеется машино-свободное время, то есть время, в течение которого рабочий при работающем станке (агрегате) свободен от необходимости его обслуживания.

Овладение смежными профессиями имеет большой экономический и социальный смысл даже в тех случаях, когда свободного времени в течение рабочего дня нет, но работа отличается монотонностью,- а также на тех участках производства, где отсутствует стабильная загрузка работников, на работах малопrestiжных и физически тяжелых. В таких условиях целесообразна перемена труда, смена операций, переход по определенному графику с одного рабочего места на другое, что ведет к увеличению разнообразия труда, повышению его содержательности и привлекательности, благоприятно сказывается на здоровье и настроении работников, на экономических результатах труда.

На работах, выполняемых работами одной профессии, получило распространение расширение зон обслуживания, которое преследует цель более рационального использования рабочего времени, а также более полной загрузки оборудования (например, многостаночное обслуживание, когда одним или группой рабочих одновременно обслуживаются несколько станков). Ручные операции на каждом из обслуживаемых станков осуществляются последовательно, после чего станок до следующей ручной операции работает в

автоматическом режиме. Главным условием организации многостаночного обслуживания является наличие машино-свободного времени на каждом из обслуживаемых станков, равного сумме ручного времени работы на всех других, обслуживаемых одним рабочим станках.

Рациональные приемы и методы труда, опыт новаторов производства распространяются разными способами. Для этих целей используют систему подготовки и повышения квалификации кадров, семинары, выставки, учебные курсы и др.

Литература

1. Организация и нормирование труда. Учебник для вузов /Под ред. Ю.Г. Одегова. Изд. 3-е изд. перераб. и доп. - М.: Экзамен, 2005 - 464 с.
2. Рофе, А.И. Организация и нормирование труда. - М.: МИК, 2001. - 366 с.
3. Организация, нормирование и оплата Труда на предприятии: учебно-практическое пособие / В.П. Пашуто. - М.: КНОРУС, 2007. - 320 с.