АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Кафедра экономики и управления персоналом

**Курсовая Работа**

по дисциплине

**Организация труда персонала**

на тему:

**«Кооперация труда»**

Работу выполнила студентка:

Куликова Е.Е.

5 группа, 3 курс, СЭФ

Руководитель:

Рофе Л.И.

Москва 2010 г.

**Содержание:**

**Введение ...**……………………………………………………………………….3

**Раздел 1. Кооперация труда** ...………………………..…………….…………4

1.1.Понятие и виды кооперации труда ... ...…………………………………….4

1.2.Связь разделения и кооперации труда …………………………………......8

**Раздел 2.** **Направления совершенствования разделения и кооперации труда** ...…………………………………………………………………………...10

2.1. Совмещение профессий и функций …………………………...…………..11

2.2.Многостаночное обслуживание …...………………………………………14

**Раздел 3. Анализ кооперации труда на предприятии ОАО «Лисма**» …16

3.1. Описание предприятия ОАО «Лисма» .. ………………………………….16

3.2. Оценка процесса кооперации труда на предприятии ОАО «Лисма»….17

**Заключение** ……………………………………………………………………..19

**Список использованной литературы** ……………………………...………..21

**Введение**

Темой данной курсовой работы является «Кооперация труда». Актуальность темы работы заключается в том, что кооперация труда является инструментом повышения эффективности труда и элементом плановых расчётов и оплаты труда. Взаимосвязь между разделением и кооперацией труда хорошо объясняет заинтересованность собственников предприятий в поддержании высокого качества норм.

**Целью** данной работы является исследование процесса разделения и кооперации труда на примере предприятия ОАО " Лисма ".

Данная цель определила следующие **задачи:**

- рассмотреть теоретические аспекты кооперации труда на предприятии, а именно изучить понятия и формы кооперации труда;

- проанализировать процесс кооперации труда на предприятии ОАО " Лисма ".

**Объектом** исследования в работе является процесс кооперации труда.

**Предметом** исследования являются механизмы кооперации труда на предприятии ОАО " Лисма ".

**Раздел.1. Кооперация труда**

* 1. **Понятие и виды кооперации труда**

Важным фактором, влияющим на производительность труда, является кооперация труда. Чем более глубоким является разделение труда и более узкой становится специализация производства, тем в большей степени производители становятся взаимозависимыми, тем больше необходимы согласованность и координация действий между различными производствами. Чтобы действовать в условиях взаимозависимости, необходима кооперация труда, как в условиях предприятия, так и в условиях всего общества.

С разделением труда в производстве неразрывно связана его кооперация. Это две стороны единого процесса труда в его общественной форме.

Существование разделенного труда (по функциональному, профессиональному и квалификационному признакам) объективно требует установления определенных соотношений и взаимодействия между видами труда. Без этого производство невозможно.

**Кооперация** - система производственных взаимосвязей между отдельными исполнителями, которые заняты обособленными видами деятельности в пространстве и во времени.

Согласование *в пространстве -* установление необходимых производственных связях между работниками, коллективами бригад, участков, цехов и служб.

Согласование *во времени* путем организации сменной работы (взаимодействие между сменами), осуществления работы по графику (часовому, сменно-суточному, недельному, декадному и т.п.).

Исторически известны два основных типа кооперации труда:

* **простая** кооперация труда - кооперация однородного (одинакового) конкретного труда;
* **сложная** - кооперация основана на разделении труда.

Простая кооперация применяется там, где работа может быть разделена на однородные части, а их выполнение поручается разным работникам (фасовка, упаковка, прополка и др.), или там, где для выполнения работы требуется соединение однородных рабочих сил (подъем тяжелого груза). Сложная кооперация является кооперацией специализированного труда, она характерна для мануфактурного периода и стадии крупного машинного производства. При простой кооперации каждый работник способен выполнять свою работу самостоятельно, но с меньшим эффектом. При сложной кооперации специализированный работник не в состоянии сам по себе осуществлять тот или иной вид производства, а только в кооперации с другими специализированными работниками. Узкая специализация работников в сложной кооперации преодолевается на стадии комплексной механизации, а затем и автоматизации производства.

*Следует иметь в виду, что кооперация труда не означает лишь достижения рациональных пропорций в затратах труда различных видов, а предполагает установление социально-трудовых взаимоотношений между участниками производства, согласование интересов людей и целей производства*

**Формы кооперации труда**

Формы *кооперации* труда на предприятии зависят от харак­тера и специализации производства в целом и его частей, от тех­нического уровня предприятия, от принципов образования его структурных подразделений, от методов организации производст­венных процессов.

Существуют следующие формы кооперации труда:

* ***межцеховая***кооперация специализированных цехов, направленная на обеспечение слаженного их взаимодействия по выпуску конечной продукции предприятия;
* ***внутрицехова****я* 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

Основной формой кооперации труда являются производственные бригады и иные групповые формы организации труда.

Бригада представляет собой группу работников, совместно осуществляющих производственный процесс или отдельную его часть и коллективно отвечающих за результаты своей работы.

Предпосылками создания бригад являются: невозможность распределения общей работы между отдельными исполнителями, необходимость обеспечения четкого взаимодействия между основными и вспомогательными работниками для достижения более высокого результата в труде, трудность точного определения обязанностей и объема работы отдельных работников при отсутствии у них постоянных рабочих мест.

*Основными видами бригадной организации труда являются специализированные и комплексные бригады.*

**Специализированные** бригады организуются из рабочих одном профессии для выполнения технологически однородных операции по одному наряду в одну смену, например, бригады штамповщиков, вальцовщиков и др. Создаются эти бригады в случаях, когда операционное, функциональное и квалификационное разделение труда, лежащие в основе организации бригад, обеспечивают достаточную загрузку исполнителей узкоспециализированной работой. В специализированных бригадах при стабильных производственных условиях сравнительно высокая производительного труда. Однако в единичном и мелкосерийном производствах неравномерная загрузка рабочих специализированных бригад отрицательно сказывается на величине этого показателя. Специализированные бригады из операторов и наладчиков или только и наладчиков широко используются при эксплуатации автоматических линий.

**Комплексные** бригады создаются из рабочих различных профессий, выполняющих технологически разнородные работы, но взаимосвязанных между собой, с применением принципа совмещения профессий и специальностей, полной или частичной взаимозаменяемости членов бригады.

Комплексные бригады создаются преимущественно на участках с предметной специализацией, где достижение наибольшей эффективности труда требует согласованности действий рабочих разных профессий. Комплексные бригады целесообразны так же и в цехах с комплексно-механизированным производством, при организации предметно-замкнутых производств, охватывающих заготовительные, обрабатывающие, сборочные, сварочные процессы. Выполнение рабочими функций по нескольким профессиям и специальностям улучшает использование рабочего времени и повышает содержательность труда.

Численность сквозных бригад определяется с учетом опытных данных, совмещения профессий, периодичности выполнения работ и их сложности или по нормам обслуживания.

С учетом социально-технологических требований минимальная численность бригады рекомендуется в пределах 10-15 человек, а максимальная — 25—40 человек.

Как специализированные, так и комплексные бригады могут быть сменными или сквозными (суточными). Сменные бригады создаются в тех производствах, где длительность производствен­ного цикла выполнения работ бригадой равна или кратна дли­тельности смены. При длительности производственного цикла боль­ше смены, т. е. когда работа начата в одной смене и должна продолжаться в другой, целесообразно создавать сквозные брига­ды. Организация сквозных бригад с передачей смены на ходу спо­собствует сокращению простоев оборудования, повышает коллек­тивную ответственность и материальную заинтересованность в конечных результатах труда.

**1.2.Связь разделения и кооперации труда**

Разделение труда тесно связано с его кооперацией — объединением многих исполнителей для планомерного и совместного участия в одном или разных, но связанных между собой процессах труда. Кооперация труда позволяет достичь наибольшей согласованности между действиями отдельных работников или групп работников, выполняющих различные трудовые функции.

В рамках кооперации, основанной на разделении труда между ее участниками, отдельный работник не может быть непосредственным производителем продукта, поскольку он выполняет лишь ту или иную частичную производственную функцию. Будучи формой совместной, планомерно организованной производственной деятельности, кооперация прямым путем придает труду общественный характер.

Кооперация является как средством повышения производительности общественного труда (например, бригады рабочих), так и индивидуального труда за счет повышения, производственной активности, соревновательного интереса.

Трем формам общественного разделения труда (общего разделения, частного и единичного) соответствуют три формы кооперации: кооперация внутри общества в целом, внутри отрасли и внутри предприятия.

Кооперация внутри предприятия — это система планомерных производственных связей между структурными подразделениями и отдельными исполнителями. Кооперация внутри предприятия осуществляется в различных видах: межцеховая (межучастковая) кооперация, кооперация внутриучастковая между бригадами и кооперация исполнителей внутри бригады.

Межцеховая (межучастковая) кооперация предполагает планомерное и совместное участие коллективов отдельных производственных подразделений в изготовлении продукции. Формы этой кооперации зависят от специализации цехов, участков и организации производства.

Кооперация труда внутри производственного участка осуществляется путем установления взаимосвязи между отдельными исполнителями или путем организации коллективного труда рабочих, объединенных в производственные бригады.

При индивидуальной организации труда планируется, учитывается и нормируется труд каждого отдельного исполнителя. Для индивидуальной организации труда характерно закрепление за рабочим местом операций, близких по сложности исполнения.

**Раздел 2. Основные направлениям совершенствования разделения и кооперации труда**

К Основным направлениям совершенствования разделения и кооперации труда относятся:

* расширение трудовых функций;
* совмещение профессий;
* расширение зон обслуживания.

Расширение трудовых функций заключается в выполнении наряду с обязанностями по основной профессии некоторых функций, выполняемых работниками других профессий.

Совмещение профессий заключается в выполнении в течение рабочей смены работ как по основной профессии, обусловленных трудовым договором, так и по другим профессиям, то есть разнородных по профилю работ.

Расширение зон обслуживания заключается в выполнении наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по той же профессии. При этом происходит совмещение однородных работ. При расширении зон обслуживания сложность работы и квалификация работников обычно не изменяются.

Совмещение функций и профессий происходит прежде всего путем совмещения смежных профессий, профессий основных рабочих – с профессиями, связанными с техническим обслуживанием оборудования, контролем качества продукции.

Совмещение профессий ведет к улучшению содержательности труда, росту квалификации рабочих, улучшению использования рабочего времени, более полной загрузке оборудования, росту производительности труда.

Общий уровень разделения и кооперации труда на предприятии, в цехе, участке определяют по коэффициентам разделения  и кооперации  труда:





где  - суммарные затраты времени на выполнение работ, несвойственных ни данному рабочему месту, ни квалификации рабочего в изучаемом периоде, мин.;  - суммарные потери времени, вызванные недостатками в обслуживании рабочего места, ожиданием выполнения работ рабочими других профессий и т. д., мин;  - продолжительность смены, мин;  - численность рабочих, чел.

**2.1.Совмещение профессий и функций**

**Совмещение профессий** — это выполнение одним работы разнотипных функций и работ при овладении им несколькими профессиями и специальностями. Оно характерно как для индивидуальной, так и для бригадной организации труда основных и вспомогательных рабочих, а также технологов, экономистов.

Совмещение профессий и расширение на этой основе производственного профиля рабочих может осуществляться путем овладения рабочими смежным профессиями[[1]](#footnote-1) или вторыми профессиями[[2]](#footnote-2).

Совмещение профессий и функций целесообразно проводить при наличии определенных организационно-технических условий: при неполной занятости по основной профессии; при простоях pабочих, которые возникают из-за несинхронности работы смежных функциональных рабочих; при однообразных монотонных работах в целях снижения утомляемости; целевого единства выполняемых работ, например погрузка и транспортировка; организационно-технической взаимосвязи совмещаемых работ, например, станочник и наладчик; территориальной близости рабочих мест, на которых выполняются работы; возможности разновременного и последовательного выполнения работ по основной и совмещаемой профессии. Конкретные формы совмещения зависят от таких разнообразных факторов, как содержание, объем и стабильность работ, квалификационная и технологическая однородность совме­щаемых функций.

Совмещение профессий и функций осуществляется в следующих формах:

1. совмещение профессий основных с основными или вспомогательных со вспомогательными или любые другие сочетания. Такого рода совмещения определяются условиями эксплуатации сложного оборудования, автоматизации производствен­ных процессов, при которых объединение функции обслуживания машин и их эксплуатации становятся важнейшим элементом обеспечения высокой эффективности производства. Эта форма совмещения требует освоения рабочими вторыми смежными профессиями и функциями или образования новых профессий широкого профиля, например наладчик-оператор;
2. объединение узкоспециализированных профессий в одну про­фессию;
3. совмещение профессий и функций при коллективных формах организации труда, например в условиях поточного производства, когда рабочий осваивает частично или полностью функцию других рабочих. В данном случае совмещение профессий является важным направлением повышения содержательности труда и преодоления отрицательных последствий деления производственного процесса на простейшие операции;
4. совмещение функций в рамках многостаночного обслуживания, при котором свободное время рабочего в период машинно-автоматической работы оборудования используется для выполнения ручных работ на других рабочих местах;
5. совмещение основной рабочей профессии с управленческими функциями, например исполнение обязанностей бригадира без отрыва от основной рабочей профессии.

Экономическая эффективность совмещения профессий прояв­ляется в рациональном использовании рабочего времени на основе уплотнения рабочего дня, в возможности выполнять работы с меньшим количеством исполнителей, в сокращении простоев обо­рудования, в возможности устранить однообразие и монотонность руда рабочих на поточных линиях.

Оценка эффективности совмещения профессий на рабочем месте производится по следующим показателям: уменьшение численности работников, сокращение потерь рабочего времени, рост производительности труда, улучшение использования оборудования.

Возможность совмещения определяется при помощи коэффициента совмещения :



где  - свободное от выполнения работ по основной профессии время, мин;  - продолжительность смены, мин.

Чем выше , тем больше возможность для совмещения рабочими дополнительных функций.

**2.2. Многостаночное обслуживание**

Сущность многостаночного обслуживания заключается в том, что рабочий (или группа рабочих) выполняет работу по обслуживанию нескольких станков или других видов производственного оборудования, при этом ручные элементы операции на каждом станке выполняются во время автоматической работы других станков.

Возможность многостаночного обслуживания основывается на том, что рабочий практически занят только во время выполнения ручных приемов. Время ручных приемов на данном станке перемежается со временем машинно-автоматической работы этого станка, которое рабочий может использовать для выполнения ручных приемов на другом станке.

Организация обслуживания рабочего места многостаночника должна быть рациональной, чтобы рабочий не отвлекался на те виды обслуживания одного станка, которые приводят к простою других станков. Большинство видов обслуживания (наладка, регулировка, поднос деталей и т. д.) должно осуществляться вспомогательными рабочими.

При организации рабочего места многостаночника большое внимание уделяется его планировке, так как рабочий затрачивает значительное время на переходы от одного станка к другому.

Paзличают ***кольцевое расположение оборудования***, при котором у рабочего маршрут движения круговой, и линейное расположение оборудования, при котором рабочий по окончании цикла обслуживания возвращается к первому станку.

Время, в течение которого выполняются все виды ручных работ, машинно-автоматических работ, и время на переходы рабочего по всем обслуживаемым станкам называют ***циклом многостаночного обслуживания.***

**Многостаночное обслуживание** — одна из эффективных форм организации труда в условиях стабильности производственного процесса, часто основанная на совмещении профессий. В зависимости от соотношения длительности совмещаемых операций имеют место следующие сочетания станков:

1. станков-дублеров, на которых выполняются операции рав­ной длительности;
2. станков, загруженных операциями, кратными друг другу по длительности;
3. станков, загруженных операциями самой различной дли­тельности, не равной и не кратной друг другу.

Рациональное построение многостаночного об­служивания заключается в таком подборе операций, при котором обеспечивается полная загрузка оборудования при полной занятости рабочего-многостаночника.

Переходу на многостаночное обслуживание должна предшествовать специальная подготовительная работа. Она заключается в автоматизации и механизации вспомогательных операций, в ра­ционализации обслуживания рабочего места, в обеспечении устойчивости условий работы. При необходимости делают перепла­нировку оборудования.

**Раздел 3. Анализ кооперации труда на предприятии ОАО «Лисма»**

**2.1. Краткое описание ОАО «ЛИСМА»**

Открытое акционерное общество "ЛИСМА", созданное на базе Саранского производственного объединения "СВЕТОТЕХНИКА", - одно из тех предприятий, чья продукция - источники света и светотехническая арматура - хорошо известна не только в России, но и за ее пределами. Сегодня она используется во многих отраслях промышленности. Она дает свет атомным ледоколам и поездам, самолетам и автомобилям, театрам и киностудиям, улицам городов и цехам предприятий; лампы с товарным знаком "ЛИСМА" освещают дома россиян.

В настоящее время ОАО "ЛИСМА" - крупнейшая светотехническая фирма России и СНГ. Оснащенная высокопроизводительным оборудованием, она осуществляет весь процесс производства: от научной разработки до выпуска готовой продукции. Имея большой научно-технический потенциал, предприятие постоянно работает над обновлением ассортимента новыми высокоэффективными видами источников света для различных отраслей промышленности. Большое внимание уделяется качеству продукции.

Ассортимент продукции выпускаемый ОАО "Лисма" очень широк. Это и огромная номенклатура самых разнообразных источников света, промышленные и бытовые светильники, а также рассеиватели к ним, стартеры и стеклотара. Комплекс предприятий ОАО "Лисма" дает потребителям около 77% всей светотехнической продукции России, а 80% ассортимента источников света вообще не имеют отечественных аналогов. Неизменно высокий уровень качества нашей продукции подтвержден многими призами и наградами, как российского, так и международного значения.

* 1. **Оценка процесса кооперации труда на предприятии ОАО «Лисма»**

Научный подход к кооперации труда позволяет наилучшим образом соединить в про­цессе производства технику и людей, обеспечивает наиболее эффективное использование материальных и финансовых ресурсов, снижение трудоемкости и рост производительно­сти труда. Он направлен на сохранение здоровья работни­ков, обогащение содержания их труда.

На анализируемом предприятии используется функциональная форма разделения и кооперации труда с элементами профессиональных и квалификационных форм разделения труда, т.е. в зависимости от характера выполняе­мых работниками функций на производстве и участия их в производственном процессе, работники делятся на рабочих, служащих, младший обслуживающий персонал, сторожевую и пожарную охраны, учеников. В свою очередь рабочие составляют функциональные группы основных рабочих и вспомогательных. Среди последних вы­деляются группы ремонтных и транспортных рабочих, кон­тролеров качества, рабочих по энергетическому обслужива­нию и т.д. Работники в свою очередь делятся по профессиям и квалификациям.

На предприятии используется межцеховая *формы кооперации труда,* на­правленная на обеспечение слаженного их взаимодействия по выпуску конечной продукции предприятия.

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

Положительной стороной организации труда на предприятии можно отметить *материальное стимулирование совмещения* профессий (должностей).

Выполнение работником в пределах продолжительности рабочего времени наряду со своей основной работой, которая обусловлена заключенным с ним трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии рассматривается как *совмещение профессий (должностей).* Доплата за совмещение профессий, увеличение объема работ производится лишь по тем профессиям (должностям) и на тех участках, где отсутствие работника может повлиять на ухудшение показателей данного участка.

На основании среднегодовой оценки качества труда в Экономическом отделе формируются штатные расписания работников структурных подразделений, в которых устанавливаются тарифные оклады, коэффициенты качества труда и утверждаются директором.

**Заключение**

В данной курсовой работе было установлено, что важным фактором, влияющим на производительность труда, является кооперация труда. Чем более глубоким является разделение труда и более узкой становится специализация производства, тем в большей степени производители становятся взаимозависимыми, тем больше необходимы согласованность и координация действий между различными производствами. Чтобы действовать в условиях взаимозависимости, необходима кооперация труда, как в условиях предприятия, так и в условиях всего общества. Таким образом, становится ясно, что разделение труда и кооперация труда взаимосвязаны.   
 Наряду с разделением труда кооперация труда является фундаментальным фактором роста производительности и эффективности во всех сферах профессиональной деятельности.  
 Кооперация труда - это единство, согласованность совместных действий производителей, различных производств и отраслей экономики.   
Кооперация труда позволяет избежать множества ошибок, например дублирования производства, перепроизводства. С другой стороны, согласованность и координация действий, объединение множества усилий позволяет сделать то, что не под силу одному производителю или одному предприятию. Кооперация труда имеет место во всех сферах экономической деятельности, она принимает самые разнообразные формы.   
Мировой опыт показывает, что кооперация труда и производства — объективный исторический процесс, который присущ всем способам производства, странам с любым социально-экономическим строем. В кооперации производства объединяются и материализуются передовые идеи, достижения в отраслях фундаментальной науки, научно-исследовательских и опытно-конструкторских работах (НИОКР), производственных, конструкторских, управленческих и информационных технологиях.  
Кооперация в современном мире становится воспроизводственной базой социально-экономического и научно-технического прогресса стран мира, сердцевиной мирохозяйственных процессов, региональной экономической интеграции, транснационализации (производства, НИОКР, информационно-финансовой сферы и т.п.), международного промышленного сотрудничества, глобализации мировой экономики. Эта форма взаимодействия стала ускорителем структурной перестройки промышленности, ее отраслевых и межведомственных комплексов на новой технологической основе, в том числе на основе широкого применения электронных и информационных технологий.

**Список использованной литературы:**

1. Аврашков Л.Я. Адамчук В.В., Антонова О.В., и др. Экономика предприятия.- М., ЮНИТИ, 2001.
2. Вильям ДЖ. Стивенсон Управление производством. - М., ЗАО «Изд-во БИНОМ», 2000.
3. Грузинов В.П., Грибов В.Д. Экономика предприятия. Учебное пособие.-М.:ИЭП, 2004.
4. Калачева А.П.Организация работы предприятия. -М.:ПРИОР, 2000.- 431с.
5. Сергеев И.В. Экономика предприятия: Учеб. пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2004. – 304с.
6. Адамчук В.В. и др. Организация и нормирование труда. М. 1999.
7. Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л. Управление персоналом. М. 1998
8. Рофе А.И. и др. Научная организация труда. М. 1998.
9. Рофе А.И. и др. рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. М. 1997.

1. Под смежной понимается профессия, для которой характерна технологическая или организационная общность с основной профессией, например станочник-наладчик. [↑](#footnote-ref-1)
2. Вторая профессия – это такой вид совмещения, при котором трудовые функции во второй профессии не имеют общих признаков с функциями по основной профессии. [↑](#footnote-ref-2)