

УДК 331.103

***СОВМЕЩЕНИЕ ПРОФЕССИЙ КАК НАПРАВЛЕНИЕ В РАЗВИТИИ  
РАЗДЕЛЕНИЯ И КООПЕРАЦИИ ТРУДА***

***Валова Ю.И.***

*к.э.н., доцент,*

*Московский государственный психолого-педагогический университет,*

*Москва, Россия*

**Аннотация**

Рассмотрены разработки американских и русских ученых по научной организации труда, представлены определения разделения труда из различных источников, условия совмещения профессий, автором предлагается подробная схема факторов совмещения профессий, также указываются преимущества совмещения профессий.

**Ключевые слова:** труд, разделение и кооперация труда, совмещение профессий, научная организация труда, формы разделения труда.

***THE COMBINATION OF PROFESSIONS AS A TREND IN THE  
DEVELOPMENT OF THE DIVISION AND COOPERATION OF LABOR***

***Valova J.I.***

*PhD, Associate Professor,*

*Moscow State Psychological Pedagogical University, Russia*

**Annotation**

Examined the development of American and Russian scientists on scientific organization of labor. The definitions of the division of labor from various sources, the conditions for combining professions are presented. The author offers a detailed scheme of the factors combining professions, the advantages of combining professions are indicated.

**Keywords:** Work, division and cooperation of labor, combination of professions, scientific organization of work, forms of division of labor.

Подготавливать орудия труда, работников, уменьшать производственный цикл, увеличивать производительность труда позволяет создание разумной системы разделения и кооперации труда, что является ключевым направлением организации труда.

Деятельность по совершенствованию разделения и кооперации труда мало проявлена в теории и практике. Среди ученых прежнего столетия отмечалось существенное измельчение работ, предназначенных для области организации труда. И это происходило в тот момент, когда народное хозяйство страны переживало значительные изменения в целом, а в частности, общественные отношения в организации труда никак не регулировались.

Основателем разработки принципов научной организации труда считается американский инженер Ф. Тейлор (1856-1915), его специализацией являлась организация труда. Он описал свои взгляды в монографии «Принципы научного менеджмента» (1911 г.). К числу предложенных Тейлором принципов организации труда рассматриваются: замена обыденных способов выполнения работы методами и правилами, разработанными на основе резюмирования опыта и исключительного изучения времени; обучение рабочих новым приемам работы, разделение в работе. Система Тейлора послужила основой для современных систем в организации труда на многих промышленных разных стран мира [1].

Среди этого направления можно особо отметить таких последователей как: Г. Ганта (1861-1919), исследовавший технологию премиальной оплаты труда; Г. Эмирсона (1853-1931) и Г. Форда (1869-1947) - занимались рационализацией труда отдельного рабочего, не пытаясь установить взаимосвязи и кооперацию труда рабочих на отдельных участках и на предприятии в целом. Почти одновременно с Г. Эмирсоном значительную лепту в развитие науки об организации производства внес французский исследователь А. Файоль (1841-1925), который предоставил такие необходимые функции управления

производством как: техническая, коммерческая, финансовая, охрана, счетная, административная и управленческая. Заметный вклад в разработку теории и практики организации производства внесли также: К. Адамецки, Э. Мейо, Г. Мейнард, М. Уолкер, Д. Келли, Д. Малькольм, У.Одчи [1].

Среди русских научных деятелей можно назвать А.К. Гастева (1882-1941), П.М. Керженцева (1881-1940) – разработали основные принципы производства и научной организации труда, О.А. Ерманского (1866-1941), В.И. Иоффе (1886-1947) и другие.

Важнейшей частью экономики является труд, который возникает и как товар (работник продает свой труд, создавая новое качество и дополнительное количество материальных ценностей), и как причина появления добавленной стоимости, т.к. предметы и материалы при приложении к ним труда становятся дороже [2]. Применение кадров сопряжено с изменением показателей разделения и кооперации труда.

Необходимо отметить, разъединение процессов и работ предполагает, прежде всего, разделение труда. Автор приводит примеры классического определения разделения труда:

1) это исторический процесс обособления, закрепления, видоизменения отдельных видов деятельности [3];

2) принцип организации производства в хозяйстве, согласно которому отдельный человек занимается производством отдельного блага [1];

3) «это система различных по своим признакам и одновременно взаимодействующих друг с другом видов труда, производственных функций, занятий вообще или их совокупностей, а также система общественных связей между ними» (К.Маркс);

4) разграничение деятельности людей в процессе совместного труда [4].

В пределах отдельных трудовых коллективов выдвигают ведущие формы разделения труда:

- функциональное;
- технологическое;

- профессиональное;
- квалификационное.

Функциональное разделение труда предполагает разделение отдельных групп работников в зависимости от их роли в производстве (основных, вспомогательных, обслуживающих). В специальные функциональные группы включают руководителей, специалистов и служащих.

По отраслям, фазам, стадиям и видам работ проводится технологическое разделение труда на основе деления групп работников в зависимости от технологии.

Профессиональное разделение труда осуществляется в зависимости от компетентной специализации работающих и предполагает выполнение на рабочих местах работ в рамках той или иной профессии.

Квалификационное разделение труда характеризуется различной сложностью работ, в зависимости от уровня квалификации рабочих. На этой основе определяется численность работников по квалификационным разрядам и категориям.

Важно отметить, предприятие может увеличивать свою производительность, лишь улучшая способы комбинирования этих форм.

Как отмечалось, разделение труда тесно связано с кооперацией. С одной стороны, кооперация труда дает возможность согласования между разделенными группами работников или отдельными работниками, которые выполняют различные трудовые обязанности, а с другой стороны, разделение труда включает функции согласования, объединения отдельных групп и их групп в общем трудовом процессе, взаимосвязи всех уровней производства, начиная с рабочего места и до целых отраслей народного хозяйства. Характер разделения труда определяет целесообразный уровень его кооперации. Если работнику не нужно самому делать все необходимое, это позволяет больше быть в своей профессии, при этом он заинтересован в кооперации с другими работниками. Таким образом, при кооперации возникает приобщение работников к чему-то масштабному, это

расширяет диапазон его интересов, окружающих людей, приводит к пониманию его места в коллективе и обществе в целом.

Совмещение профессий является актуальным направлением в развитии разделения и кооперации труда. В рамках функционального разделения труда происходит изменение этих групп работников, а именно: уменьшается число рабочих при увеличении численности служащих, в числе рабочих, доля вспомогательных и обслуживающих, по сравнению с основными, возрастает. Модификации в профессиональном разделение труда связаны с научно-практическим и информационным развитием. Исчезают различия между отдельными видами труда, тем самым расширяется единство научно-технических принципов многих профессий, появляются, так сказать, сквозные профессии. Изучение этой базы позволяет частично или полностью овладеть другими операциями. Это создает атмосферу для разносторонней творческой деятельности, для расширения сферы деятельности и формирования рабочих широкого профиля. Некоторые профессии вообще исчезают, возникают новые, в значительных случаях старые профессии, по большому счету, меняют свое содержание и название.

Трудовое законодательство позволяет работнику выполнять (совмещать) дополнительные обязанности в течение трудового дня по договоренности с руководителем предприятия (статья 60.2 ТК).

Конкретные формы совмещения зависят от таких наиболее распространенных факторов, как содержание, объем и стабильность работ, квалификационная и технологическая однородность совмещаемых функций. Автором предлагается подробная схема каждого фактора совмещения. Наглядно это представлено на рисунке 1.

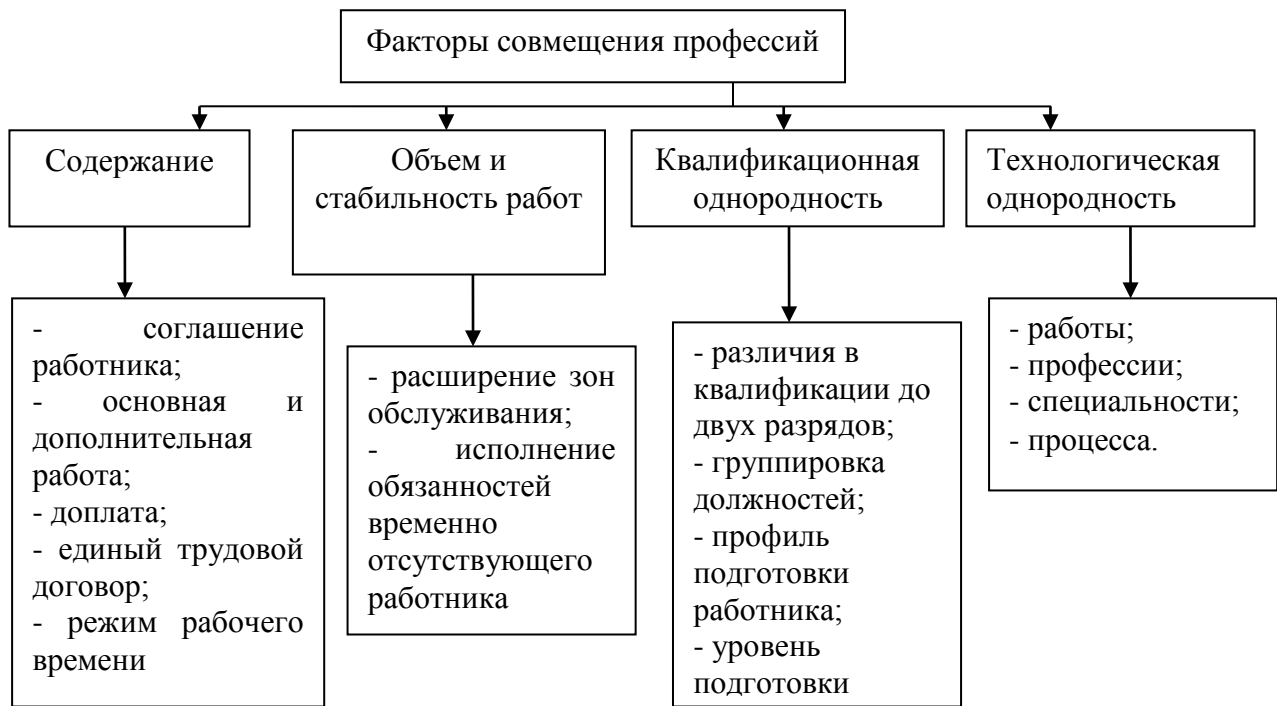


Рис.1 Факторы совмещения профессий

Следует добавить, совмещение профессий и функций осуществляется: во-первых, объединяя узкоспециализированные профессии в одну, во-вторых, совмещение профессий и функций при общественных формах организации труда. В этом случае совмещение профессий представляет собой:

- повышение содержательности труда;
- преодоление отрицательных последствий при разделении производственного процесса на простейшие операции;
- совмещение основной рабочей профессии с управленческими обязанностями.

Но есть определенные условия, при которых вероятно и экономически мотивировано совмещение профессий:

- наличие у работников нереализованного рабочего времени, продиктованного технологией производства или применяемым оборудованием;
- технологическое и функциональное взаимодействие содержания труда по совмещаемым профессиям;
- территориальная близость рабочих мест;
- выполнение совмещаемых функций одновременно;

- исключение неблагоприятного влияния совмещения работ на точность, качество и производительность труда;

- профессиональный уровень работника или возможность его повышения.

Кроме того, при установлении объема работ по основной и совмещаемой профессии должны принимать во внимание:

- объем работ совмещаемой профессии должен быть меньше основной;

- комплексная нагрузка работников должна быть в соответствии трудовым нормативам;

- сложность совмещаемых работ должна иметь минимальное влияние;

- пропорциональная занятость работников, уменьшение однообразия и повышение насыщенности труда;

- соблюдение предела утомляемости работника;

- снижение воздействия вредных факторов;

- операции, принятые для совмещения, не должны нагружать те же системы организма.

Изменения на рынке влекут за собой разного рода колебания на предприятии. Предприятия, чтобы преодолеть финансовый кризис или просто выжить, сокращают рабочие места, тем самым появляется проблема перераспределения обязанностей. От экономии фонда оплаты труда при этом объем производства и выполнение работ не уменьшается, предприятие вынуждено совмещать какие-либо работы.

В статье «Проблемы разделения и кооперации труда на предприятии» Шутина О.В. и Николаева А.Е. предлагают увеличить объем выполненных работ за счет перераспределения функций высвободившегося инженера между сотрудниками своего сектора. Авторами было проведено сравнение функционала инженера без категории и инженерами I и II категории одного из предприятий г.Омска. Сравнение показало, что функционал инженера без категории и инженер I категории практически одинаков. В результате установлены существенные резервообразующие потери, что является возможностью для оптимизации

разделения и кооперации труда за счет совмещения функций и увеличения работ [5].

В заключении следует отметить, совмещение профессий наделяет возможностью организации в достижении положительных результатов при меньших затратах, выделить высококлассного специалиста, предоставляет дополнительный ресурс работнику для проявления творческих способностей и инициативу. Одним из достоинств совмещения профессий, является снижение затрат на оплату труда и численности, а также использование рабочего времени с наибольшей отдачей.

#### Библиографический список:

1. Алиханова Л.Г. Основы организации труда /Л.Г. Алиханова / Игтисад Университет. – 2012. – 148 с.
2. Генкин Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях / Б.М. Генкин / Норма – Москва. - 2008. – 480 с.
3. Иохин В.Я. Экономическая теория / В.Я. Иохин / Экономист.- 2006. – 862 с.
4. Лебедева С. Н., Мисникова Л. В.. Экономика и организация труда / С.Н. Лебедева, Л.В. Мисникова / ООО «Мисанта». -. 2002.- 166 с.
5. Шутина О.В., Николаева А.Е. Проблемы разделения и кооперации труда на предприятии в условиях кризиса / О.В. Шутина, А.Е. Николаева // Вестник Омского Университета. Серия: экономика. – 2010. - №3. – С.101-105.