

РЕФЕРАТ ПО БИЗНЕС ИКОНОМИКА

ВЪПРОС №10 СЪСТАВ И СТРУКТУРА НА РАБОТНАТА СИЛА – РАЗДЕЛЕНИЕ, КООПЕРИРАНЕ И СЪВМЕСТЯВАНЕ НА ТРУДА

За осъществяване на производствено-стопанската дейност на БО са необходими както дълготрайни и краткотрайни активи, така и човешки ресурси. Именно човешките ресурси осигуряват обединяването в едно цяло на средствата и предметите на труда. Човешките ресурси са носители на работната сила и отразяват живия труд. С развитието на производството съотношението между живия и овеществения труд непрекъснато се изменя. Механизацията и автоматизацията на производствените процеси променят ролята на човека – намалява непосредственото участие при въздействието върху суровините и материалите, а се увеличава сложността и значението на подготвителните дейности за производство. Паралелно с тези изменения настъпват и промени в оценката и използването на категорията производителност на труда, в мотивацията и заплащането на труда.

Работната сила е способността на човека за труд, съвкупността от физически и духовни сили на човека, чрез използване на които той е в състояние да извършва определена дейност – да произвежда продукцията, да извършва услуга и т.н.

Конкретното проявление на работната сила има свои характерни особености. Преди всичко изпъква нейната индивидуалност – за отделния индивид съвкупността от физически и духовни сили е твърде различна и специфична. На второ място тази съвкупност е динамична категория, тъй като се изменя във времето – физическите и духовните сили могат да нарастват или да намаляват. Трето – характерно за работната сила е, че има определена професионална насоченост.

Тези три характеристики на работната сила – индивидуалност, динамичност и професионална насоченост се отнасят и за БО, тъй като човешките ресурси, с които те разполагат се отличават с индивидуалност, динамичност и определена професионална ориентация.

За да се изясни съставът и структурата на човешките ресурси, е необходимо да се изясни разделението на труда. Последното е закономерен и непрекъснат процес на обособяване на различни видове трудови дейности и процеси, отличаващи се със своя специфичност и историческа обусловеност.

Разделението на труда е метод на обособяване на производството на стоки и услуги въз основа на специфичните им свойства и съставлящите операции на технологичния процес. Разделението на труда позволява да се увеличи производителността поради следните причини: първо, специализацията позволява всеки да получи нови предимства в своята квалификация и възможностите да произвежда се увеличават; второ, вследствие от специализацията се увеличава натрупаният опит и производителността; трето, разделението на труда позволява да се усъвършенстват технологиите и машините.

Разделението на труда в общественото производство се проявява в три форми: общо, частно и единично.

Общото разделение на труда характеризира процесите на обособяване на различните видове дейности в мащаба на цялото общество. В резултат на това разделение на труда се отделят промишленост от селско стопанство, транспорт от търговия, материално производство от обслужваща сфера и др. Общото разделение на

труда обуславя формирането на отраслите, например машиностроителна и обработваща промишленост, химическа и каучукова промишленост и т.н.

Частното разделение на труда характеризира процеса на обособяване на различните видове трудова дейност в рамките на даден отрасъл. В резултат на това разделение на труда се обособяват БО за производство на определен вид продукция.

Единичното разделение на труда характеризира процеса на обособяване на отделни, разнородни дейности в БО, а също и обособяването на отделни цехове, участъци, поточни линии и др. в БО.

В рамките на БО единичното разделение на труда се проявява в нови три форми. Обособяването в тези три форми характеризира състава на работната сила на БО.

Функционално разделение на труда – намира израз в обособяването на групи трудови ресурси в зависимост от изпълняваните функции по техническата подготовка на производството, по непосредствено въздействие върху суровините и материалите, по икономическото, организационното и административното обслужване или ръководство и т.н. Носител на тези особени функции е персоналят на БО. Категориите персонал, изразяващ състава на човешките ресурси, са разгледани по-долу:

а) работници – към тази категория се отнасят всички, които със своя физически труд привеждат в действие машините и оборудването, използват съоръженията и т.н. В тази категория се включват работници, изпълняващи технологични операции, обслужващи производствените процеси, заети с ремонт на дълготрайните активи, заети с производство на инструменти, топлина и електроенергия, сгъстен въздух др.;

б) специалисти – това е тази част от персонала, която се занимава с техническо, икономическо, юридическо, организационно и др. осигуряване на производствените процеси и дейността на БО. Съставът на тази категория включва: инженери-конструктори, инженери-технолози, икономисти, юристи, организатори на производството и др.;

в) ръководни кадри – в тази категория се включва част от персонала, която осъществява ръководните функции – стратегическо и оперативно управление на дейността на БО. В тази категория се включват ръководителите на БО и неговите производствени поделения, ръководителите на отдели и служби;

г) помощен (обслужващ) персонал – зает е с изпълнението на обслужващи функции – куриерство, машинопис, деловодство, телефонни услуги и др.;

д) охрана – персонал, зает с опазване на имуществото на БО от кражби, пожари и др.

Професионално разделение на труда – осъществява се в рамките на изпълнението на отделна функция и се изразява в обособяването на отделни професии и специалност. Професията е съвкупност от специфични знания, практически опит и навици, които позволяват на лицето да изпълнява определен кръг еднотипни работи, обособени в група в резултат на разделението на труда в обществото. Специалността се формира в границите на дадена професия и характеризира значително по-тесен кръг от трудови дейности, за чието изпълнение са необходими по-ограничени по обхват знания, но с по-задълбочена подготовка.

Професионалното разделение на труда от своя страна бива: подетайлно, пооперационно и технологично.

При подетайлното разделение на труда професиите се създават на основата на изпълнението на цели частични процеси или за изработването на цели изделия (детайли). На тази основа са създадени например монтьорските професии.

При пооперационното разделение на труда производственият процес се разделя на операции и се обособяват професионални групи за осъществяване на технологично-еднородните операции – стругари, фрезисти, настройчици и др.

Технологичното разделение на труда се изразява с разпределение на обема на работа, който надхвърля възможностите на един работник, между работниците от професионалната група. Технологичното разделение на труда създава условия за определяне на числеността на различните групи в БО.

Квалификационното разделение на труда е в рамките на обособена професия или специалност и характеризира персонала в качествено отношение. Квалификацията се изразява със степента на подготовка и годност на работната сила за определен вид труд, наличие на знания, умения, навици и опит за изпълнение на даден вид работа. Квалификацията е съвкупност от общо и специално обучение, придобити професионални навици и практически опит за осъществяване на дадена работа с определена сложност при определени организационно-технически и производствени условия.

Както при функционалното, така и при останалите форми на разделение на труда следва да се търси оптималната граница на разделението. При проектирането на рационални форми на разделение на труда следва да се отчитат икономическите, физиологическите и социалните аспекти на разделението.

Икономически неефективно ще бъде всяко разделение на труда, което не води към намаляване на разходите на труд в единица продукция и увеличаване на производителността на труда.

Физиологическият аспект на разделението изисква проектирането на разделение на труда, при което не се предизвиква монотонност и на тази основа преждевременна умора на организма.

Социалният аспект на разделението изисква такава степен на разделение, при която работникът може да съчетава физическия с умствения труд и да прави работата привлекателна за него.

Разделението на труда предизвиква необходимостта от обединяване на усилията на различните категории професии, специалности и квалификации персонал за получаването на готов продукт, т.е. от коопериране на труда. Колкото повече се задълбочава разделението на труда, толкова по-силно се изразяват и връзките на коопериране на труда на различните групи персонал. С други думи двата процеса – на разделение на труда от една страна и коопериране, обединяване на труда от друга, са винаги взаимосвързани и взаимнодопълващи се.

Кооперирането на труда се проявява по различен начин. Например коопериране на персонала от гледна точка на организацията на труда – коопериране в бригада, коопериране на труда в поточна линия и др. подобни. Кооперирането може да бъде и между БО, обособени в зависимост от разделението на труда.

Разделението на труда обуславя не само кооперирането, а и съвместяването на професиите, специалностите и трудовите функции.

Съвместяването на професиите представлява разширяване на производствения профил на работниците от БО в резултат на овладяване от един работник на една или повече допълнителни професии (специалности или отделни функции). Например съвместяване дейности, изпълнявани от стругар и настройчик, дейности по управление на автомобил и пласмент на продукцията и т.н. като задължение на един работник.

Разширяването на производствените възможности на работниците чрез съвместяване представлява едно от най-важните условия за по-ефективно използване на работното време и увеличаване на производителността на труда. Паралелно с увеличаването на производителността съвместяването на професии създава по-голямата част от положителните мотиви за активизиране на участието на работника в трудовия процес посредством намаляване на монотонността, повишаване на съдържателността на труда, по-рационалното съчетаване на физическия с умствения

труд и пр. Съвместяването на професии увеличава гъвкавостта на организацията на производството, като създава възможности за взаимозаменяемост на работниците.

При съвместяването на професии е необходимо да се спазват определени изисквания, които имат икономически, социални, психофизиологичен, квалификационен и правен характер.

Икономическите изисквания към съвместяването изискват то да води до увеличаване на производителността на труда, да съкращава производствено-реализационния цикъл, да води до подобряване на качеството на продукцията или услугата.

Социалните изисквания са свързани с увеличаване на привлекателността на труда, с развиване на творчеството, чувството за колективизъм и повишаване на отговорността за извършената работа.

Психофизиологичните изисквания са свързани с възможностите за увеличаване на натовареността на работника при съвместяването. Съвместяването следва да се допуска, ако то не води до претоварване на работника, до интензифициране на неговия труд.

Квалификационните изисквания при съвместяването са свързани с непрекъснатото повишаване на квалификацията на труда. Не бива да се допуска съвместяването на професиите да води до понижаване на квалификацията на труда.

Правните изисквания при съвместяването налагат то да не противоречи на трудовото законодателство.

Съвместяването може да се класифицира по няколко признака:

- в зависимост от периодичността на проявление може да бъде постоянно, периодично повтарящо се и случайно;
- в зависимост от обема на работите, които се осъществяват от работника, различаваме пълно (при него работникът извършва всички функции от допълнително овладяна професия) и частично (при това съвместяване работникът извършва само отделни функции от допълнително овладяната от него професия);
- в зависимост от характера на професиите съвместяването може да бъде в рамките на основна и спомагателна професия, в рамките на основни професии или в рамките на спомагателни професии.

Изключително важно при разработване на система за съвместяване на труда е точно да се регламентират функциите, сложността на работата, отговорността на работника, квалификацията на работата, възнаграждението на труда и др.

Качествената характеристика на трудовите ресурси се определя чрез структурата на работната сила и равнището на производителността на труда.

Под структура на работната сила се разбира относителният дял на отделните категории персонал (функционална структура) или отделните групи персонал по образователно равнище (образователна структура), или отделните възрастови групи персонал (възрастова структура), или отделните групи професии и специалности (професионална или специалностна структура) и т.н. в общата численост на персонала. Колкото структурата на персонала е по-близка до текущо изпълняваните дейности, толкова по-добри са качествените характеристики на трудовите ресурси. Върху нея оказват влияние редица фактори, по-голямо значение от които имат: характерът на производствения процес на произвежданата продукция, в т.ч. конструктивната и технологичната сложност на изделието, характерът на организацията и управлението на производството, степента на механизация и автоматизация на производството и управлението, широтата на номенклатурата и степента на нейното обновяване и др.

Характерно за структурата на персонала е, че се забелязват трайни тенденции за изменение на структурните отношения като относителният дял на специалистите нараства, а относителният дял на работниците намалява. Увеличава се относителният дял на персонала с по-високо образователно равнище и относителният дял на персонала с нови, съвременни професии.

Познаването на структурата на персонала и тенденциите за нейното изменение е предпоставка за разработване и вземане на по-правилни управленски решения в областта на управлението на човешките ресурси и преди всичко за определяне на потребността, източниците за набиране на персонала.

Правилното определяне на потребността от човешки ресурси има особено важно значение за успешното изпълнение на производствените задачи и за осигуряване на необходимата пропорционалност между дейността на отделните лица и между производствените звена.

Потребността от работна сила се определя по категории персонал.

Потребността от производствени работници може да бъде установена по два начина, в зависимост от това дали те работят по норми или по повременно заплащане на труда. Потребността от работници, работещи по норми, се определя по отделни професии и разреди въз основа на обема на производствената програма, ефективния фонд от време за един работник и равнището на производителността на труда. Потребността от повременни работници се определя в зависимост от броя на машините (работните места), обслужвани от тях, броя на работниците, обслужващи една машина (работно място) и броя на смените в денонощието.

Броят на необходимите специалисти, в т.ч. и служещи се определя съобразно с големината на БО, нейната категория, характера на производствения процес и на произвежданата продукция, възприетата организационна структура на производството и управлението, в т.ч. норма на управляемост на персонала.

Определените по посочения начин необходими човешки ресурси се съпоставят с наличните и на тази основа се установява недостигът или излишъкът от кадри. При определянето на допълнителните човешки ресурси следва да се има предвид както необходимата за изпълнението на производствената програма работна сила, така и известен резерв, предвиден за попълнение на освободените работни места поради пенсиониране, постъпване във ВУ, в казармата и др.