

РАЗДЕЛЕНИЕ ТРУДА И НОВЫЕ УЧАСТНИКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Иванов Юрий, д.э.н., профессор

Разделение труда — исторически сложившийся процесс обособления различных видов трудовой деятельности и деление трудового процесса на части. Каждую из них обычно выполняет определенная группа работников, объединенных общими функциональными, профессиональными или квалификационными признаками. В рыночной экономике появились новые группы участников деятельности предприятия.

Под разделением труда в организации понимается разграничение деятельности работников в процессе совместной деятельности, а также их специализация на выполнении определенной части совместной работы. Разделение труда можно считать основой системы

организации труда. Благодаря ему, в современном мире сложилось множество различных профессий и отраслей. Практически все достижения эволюции, научно-технического прогресса можно объяснить совершенствованием разделения труда.

Классическая схема

Разделение труда в организации производится в следующих формах:

- технологическое;
- функциональное;
- профессиональное;
- квалификационное.

Технологическое разделение труда предполагает расчленение процесса производства на стадии (заготовительную, обрабатывающую, сборочную), переделы, фазы и операции. В рамках технологического разделения различается пооперационное и предметное разделение труда.

Пооперационное разделение труда предусматривает распределение и закрепление операций технологического процесса за отдельными работниками, расстановку работников, обеспечивающую их рациональную занятость и оптимальную загрузку оборудования.

Предметное разделение труда закрепляет за конкретным исполнителем комплекс работ, позволяющих полностью изготовить изделие, например, сборка электровыключателя или электророзетки.

Функциональное разделение труда — обособление различных видов трудовой деятельности и выполнение конкретных работ соответствующими группами работников, специализирующихся на вы-

полнении различных по содержанию и экономическому значению производственных или управленческих функций.

Профессионально-квалификационное разделение труда основывается на обособлении внутри каждой функциональной группы работников различных профессий специальностей в зависимости от технологического содержания и вида выполняемых работ. Сюда же относится обособление разных видов работ в зависимости от их сложности, требующей определенного уровня знаний и опыта работников.

В соответствии с такой классификацией на предприятии выделяются несколько функциональных групп:

- основные рабочие, занятые непосредственным выпуском продукции или выполнением основных работ (токарь, слесарь, сборщик);
- вспомогательные рабочие, обеспечивающие работу основных рабочих (наладчик, слесарь-ремонтник, грузчик);
- руководители, специалисты, служащие, занятые управлением производством, из них:
 - руководители принимают решения, несут за них ответственность, организуют деятельность своих предприятий и их подразделений;
 - специалисты готовят информацию и документы для принятия

- решений, несут ответственность в рамках своих должностных обязанностей, организуют свою работу;
- служащие собирают информацию, хранят ее и производят ее первичную обработку, помогают в работе специалистам и руководителям.

Такое разделение существовало в рамках советской директивной экономики, ей соответствовало и, в целом, обеспечивало достаточно хорошую управляемость и приемлемую эффективность производственных процессов предприятий. Многие организации и сегодня используют эту классическую схему разделения труда. Однако уже двадцать лет мы живем в условиях рыночной экономики. Соответственно изменились роль и функции предприятий: появилась реальная конкуренция, изменилась роль денег, менеджменту предприятий теперь приходится следить за прибылью, себестоимостью продукции, регулярно проводить экономический и финансовый анализ деятельности предприятия. Соответственно изменилось и управление, и разделение труда на предприятии.

Новые участники деятельности

Современную классификацию участников деятельности предприятия предложил Г.Б. Клейнер, д.э.н., профессор, член

корреспондент Российской Академии Наук, заместитель директора ЦЭМИ РАН. Он выделил четыре группы этих участников:

- владельцы капитального ресурса, капитала (собственники);
- владельцы управленческого ресурса, полномочий (менеджеры);
- владельцы когнитивного ресурса, знаний (специалисты);
- владельцы трудового ресурса, персонал (работники предприятия).

Сведем обе классификации в одну таблицу и сравним их (таблица).

Предложенная классификация заметно лучше соответствует рыночным условиям, более точно отражая существующие отношения между участниками деятельности предприятия. Более того, участников этих групп можно в свою очередь разбить на подгруппы.

СОБСТВЕННИКИ:

- 1) мажоритарные акционеры, имеющие все права на управление предприятием, получающие, как правило, высокий дивиденд и возможность продать свой пакет акций по высокой цене;
- 2) миноритарные акционеры, практически лишённые прав на управление предприятием и, в лучшем случае, рассчитывающие на материальную компенсацию в виде дивиденда или выкупа их пакета акций по разумной цене.

ЭКСПЕРТНЫЙ СОВЕТ

Таблица 1. Классификации профессиональных групп предприятия

Группы участников деятельности предприятия	Функции	Права и обязанности
Тип экономики — Директивная. Собственность — Государственная		
Руководители	Управление производством и персоналом	Права велики, ответственность велика
Специалисты	Подготовка и обслуживание производства	Права средние, ответственность средняя
Служащие	Подготовка и обслуживание труда руководителей и специалистов	Права невелики, ответственность невелика
Основные рабочие	Выпуск основной продукции	Права невелики, ответственность невелика
Вспомогательные рабочие	Обслуживание основного производства	Права невелики, ответственность невелика
Тип экономики — Рыночная. Собственность — Частная		
Собственники	Капитальный ресурс (владение)	Права велики, ответственность ограничена
Менеджеры	Управленческий ресурс (полномочия)	Права ограничены, ответственность велика
Специалисты	Когнитивный ресурс (знания)	Права средние, ответственность средняя
Работники	Трудовой ресурс (труд)	Права невелики, ответственность невелика

С точки зрения величины пакета акций, принадлежащих акционеру, мажоритарный акционер — владелец крупного пакета акций, который имеет право участвовать в управлении организацией (акционерным обществом). Верхняя планка — 100 % акций, нижняя — процент, позволяющий осуществлять какие-то активные

права, например, гарантированно избирать своих кандидатов в состав Совета директоров акционерного общества.

Миноритарный акционер — владелец «неконтролирующего» пакета акций, но имеющий «пассивные права» запроса информации и возбуждения исков. В российском законодательстве для возбужде-

ния иска от имени общества требуется владение 1% акций. Верхней планкой считается 10 % акций, нижней — 1 акция.

Крупные, контролирующие пакеты акций, как правило, сосредоточены в руках учредителей обществ. Значительными долями в бизнесе обладают институциональные инвесторы, иногда частные стратегические инвесторы. Каждому из миноритариев принадлежит обычно менее 5 % акций общества. В их число входят, как правило, частные портфельные инвесторы и биржевые спекулянты. Первые, владея акциями продолжительное время, рассчитывают на дивидендный доход, вторые — в основном на прибыль от курсовой разницы бумаг.

МЕНЕДЖЕРЫ:

- 1) менеджеры, занимающие высокие должности и имеющие относительно высокие права, высокие оклады и премии;
- 2) рядовые менеджеры, занимающие низкие должности и имеющие относительно низкие права, низкие оклады и премии.

По уровню управления можно выделить следующие группы менеджеров:

1. Руководители низового звена (down management).
2. Руководители среднего звена (middle management).
3. Руководители высшего звена (top management).

Руководители первого (низового) звена или операционные руководители — это работники организационного уровня, находящегося непосредственно над рабочими и другими работниками. Младшие начальники (или супервайзеры) в основном осуществляют контроль выполнения производственных заданий. Руководители этого звена часто отвечают за непосредственное использование выделенных им ресурсов, например, сырье и оборудование. Типичные названия должности на данном уровне — мастер, мастер смены, заместитель заведующего отделом.

Исследования показывают, что работа руководителя низового звена сопряжена с постоянным напряжением умственных сил и физической выносливостью, наполнена разнообразными действиями. Она характеризуется частыми перерывами, переходами от одной задачи к другой. Задачи сами по себе потенциально краткие: в одном исследовании обнаружено, что время, затрачиваемое мастером в среднем на выполнение одного задания, равнялось 48 секундам. Период реализации решений, принимаемых мастером, также короткий. Обычно все его решения реализуются в течение менее двух недель.

Работа младших начальников координируется и контролируется руководителями среднего звена. Типичные должности этого уровня — начальник участка, заведующий отделом, управляющий сбытом по региону или по стране и директор

филиала. Характер их работы в большей степени определяется содержанием работы подразделения, чем организации в целом. В основном руководители среднего звена исполняют роль буфера между руководителями высшего и низового звеньев. Они готовят информацию для решений, принимаемых руководителями высшего звена, и передают эти решения низовым линейным руководителям обычно после трансформации в технологически удобной форме, в виде спецификаций и конкретных заданий.

Руководители высшего звена отвечают за принятие стратегически важнейших решений для организации в целом или для основной части организации. Сильные руководители высшего звена накладывают отпечаток своей личности на весь облик компании. Поэтому успешно действующие руководители высшего звена в больших организациях ценятся очень высоко, и их труд оплачивается хорошо.

При этом деятельность руководителя высшего звена связана с напряженным темпом и огромным объемом работы, что во много объясняется тем фактом, что работа руководителя высшего звена не имеет четкого завершения. На предприятии в целом не существует такого момента, если не считать прекращения деятельности и остановки предприятия, когда работу можно считать полностью законченной. Поэтому и руководитель высшего звена не может быть уверен, что он успешно завершил свою деятель-

ность. Поскольку организация продолжает действовать, и внешняя среда продолжает меняться, всегда существует риск неудачи.

Высший организационный уровень — руководство высшего звена — гораздо малочисленнее других. Даже в самых крупных организациях руководителей высшего звена — всего несколько человек. Типичные должности руководителей высшего звена в бизнесе — председатель Совета директоров, президент, вице-президент компании (корпорации).

СПЕЦИАЛИСТЫ:

- 1) главные и ведущие специалисты, занимающие относительно высокие должности и имеющие значимые права, достаточно высокие оклады и премии;
- 2) рядовые специалисты, занимающие низкие должности, и имеющие относительно низкие права, низкие оклады и премии.

Главные и, в меньшей степени, ведущие специалисты, организуют и координируют работу на предприятии в рамках своей области компетенции (знаний и умений). Примерами могут быть главный инженер, главный технолог, главный бухгалтер. Особенностью их работы является сочетание обязанностей руководителя и специалиста. По Всесоюзному классификатору должностей служащих, главные специалисты отнесены к категории руко-

водителей. Тем не менее, содержательно их труд относится к труду специалистов. Поэтому и главных специалистов можно отнести к этой категории.

Труд главных специалистов носит умственный и в значительной степени недетерминированный характер. Они решают стратегические вопросы в определенной области, организуют работу своих подразделений, и координируют их работу с другими направлениями деятельности предприятия.

Рядовые специалисты выполняют задачи в своей области деятельности. Они собирают информацию, обрабатывают ее, готовят конструкторские, технологические, экономические и другие документы, регламенты, инструкции. Необходимую часть работы ряда специалистов составляет аналитическая работа с дальнейшей разработкой необходимых мероприятий по совершенствованию организации производства.

Труд рядовых специалистов также носит умственный и в значительной степени недетерминированный характер. Он заключается в решении тактических задач, планировании своей деятельности и отчетности по ней.

В последнее время, с внедрением элементов постиндустриального уклада в российскую экономику, получили распространение аутсорсинг и фриланс. Аутсорсинг — передача некоторых функций (подфункций) управления (бухучет, маркетинг, экономический анализ, разработка новых изделий) посторонним специа-

лизированным организациям. Фриланс — использование труда свободных специалистов для решения определенных задач организации производства. Отношения с ними строятся на основании договоров, трудовых соглашений, временного найма на работу.

РАБОТНИКИ:

- 1) рабочие высокой квалификации, имеющие обычно неформальные права и относительно низкие оклады и премии;
- 2) рабочие низкой квалификации, имеющие низкие оклады и премии.

К работникам относятся также служащие. Труд рабочих в основном и вспомогательном производстве носит преимущественно физический характер. При этом для отдельных категорий работников доля умственного труда значительна. Например, работа операторов и наладчиков станков с числовым программным управлением и обрабатывающих центров, операторов аппаратурных процессов, техники, водителей-экспедиторов и т.п. Не редкость на этих должностях увидеть работников с высшим (бакалавриат или специальность) образованием.

Существенная тенденция производственного процесса, которая проявляется в современных условиях, — выведение непрофильных и вспомогательных производств за пределы предприятия. Вспомогательные и обслуживающие основное

производство функции (наладка и ремонт, транспорт и склады и т.д.) передаются специализированным, юридически и организационно самостоятельным организациям. Подготовка и обслуживание производства выполняются на договорной основе. Это позволяет повысить специализацию производства и, одновременно, однородность технологического оборудования, специализацию рабочих и служащих, упрощение организации производственного процесса. В результате повышается производительность труда и эффективность производства. В области персонала это приводит к резкому уменьшению численности вспомогательных рабочих на предприятии, вплоть до полного их исчезновения.

Анализ и пути гармонизации отношений

Очевидно, что баланс между правами и ответственностью по каждой группе и между группами (см. табл.) отсутствует. Этот факт способствует тотальным оппортунизму и коррупции на всех уровнях управления и приводит к всеобщему неравенству и несправедливости. Предприятие превращается в источник все-

общей дисгармонии. Для преодоления такого положения необходимо решить ряд задач, а именно:

- преодоление противоречий, согласование интересов участников;
- балансировка прав и ответственности по каждой группе участников;
- гармонизация весомости групп участников в управлении предприятием.

Определение характеристик новых функциональных групп персонала, обеспечивающих деятельность предприятия, дает возможность организовать его труд, определить численность каждой группы и области взаимодействия и возможных конфликтов. Кроме того, на основе предложенной схемы разделения труда имеется возможность рассмотреть конфликты между группами и построить механизм их совместной работы, дающий возможность эффективного функционирования предприятия.

Дальнейшее совершенствование разделения труда и развитие классификации участников деятельности предприятия будет полезным для разработки теоретических и практических вопросов управления персоналом предприятия.