

Мавриди Сергей Николаевич,

аспирант 1 курса

ФГБОУ ВО «Майкопский государственный технологический

университет»

Россия, г. Майкоп

Рудковский Иван Иванович,

аспирант 1 курса

ФГБОУ ВО «Майкопский государственный технологический

университет»

Россия, г. Майкоп

ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА КАК ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация: в работе рассмотрены некоторые особенности организации труда на предприятия с экономической точки зрения. Автором работы делается вывод, что подобная организация на предприятии является важной составляющей его функционирования. Так, даже самое современное оборудование и техника не принесут желаемого результата, если не будет оптимально организована система их обслуживания. Вместе с тем, от соответствующего технического оснащения производства и правильного, рационального управления им можно достичь максимальный финансовый результат деятельности предприятия. Слаженная и оптимальная система взаимодействия трудовых ресурсов, средств производства (техники и оборудования) способствует успешной и стабильной деятельности предприятия.

Ключевые слова: организация труда, труд, экономика, экономическая деятельность.

ORGANIZATION OF LABOR AS AN ECONOMIC COMPONENT OF THE ENTERPRISE

***Abstract:** the paper considers some features of the organization of labor in enterprises from an economic point of view. The author of the work concludes that such an organization at the enterprise is an important component of its functioning. So, even the most modern equipment and machinery will not bring the desired result if the system of their maintenance is not optimally organized. At the same time, from the appropriate technical equipment of production and proper, rational management of it, you can achieve the maximum financial result of the enterprise. A well-coordinated and optimal system of interaction between labor resources, means of production (machinery and equipment) contributes to the successful and stable operation of the enterprise.*

***Keywords:** organization of labor, labor, economics, economic activity.*

Особенность человеческого труда состоит в том, что с его помощью человек, хозяйствующие субъекты, государство получают необходимые им блага. Труд представляет собой процессы преобразования ресурсов природы в материальные, интеллектуальные и духовные блага, осуществляемые или управляемые людьми: это любая физическая или умственная работа человека, направленная на преобразование ресурсов природы в готовую продукцию или услуги для удовлетворения его жизненных потребностей.¹

С точки зрения физиологии любой труд – процесс расходования рабочей силы (энергии) людей для преобразования предметов труда в конечный товар, работу или услугу, при этом он должен быть продуктивным в зависимости от понесенных затрат и величины полученных результатов и касается как самих работодателей (руководителей или собственников), так и работников, и исполнителей.

¹ Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учеб. Пособие. 2-е изд. под ред. Остапенко Ю.М. М., 2007. С. 25.

С экономической точки зрения процесс труда - система взаимодействия рабочей силы с предметами труда, средствами производства, которая обеспечивает полное освоение имеющихся трудовых и материальных ресурсов, соответствующий объем произведенной продукции, выполненных работ, услуг, а также их распределение.

С организационной стороны труд требует объединения и регулирования всех производственных составляющих на каждом конкретном предприятии, пропорционального распределения взаимодействия между основными трудовыми элементами и ресурсами, объединяя их в единую систему организации труда и производства. Важным является грамотное определение механизма влияния и взаимодействия всех трех факторов: работников, материалов и оборудования при образовании дохода, а также выработка рекомендаций по распределению этого дохода между собственниками, наемными работниками или всеми исполнителями работы, т.е. каждый участник получает определенную долю произведенных благ пропорционально величине умственных и физических затрат.

Организация труда, как сложная система мер и мероприятий, предполагает эффективное использование материальных, трудовых ресурсов и направлена на результативность труда, повышение производительности, создание благоприятных условий труда для работников, а также умение разбить на звенья все элементы работы каждого работника².

По определению С. Н. Трунина труд персонала предприятия – это деятельность работников, направленная на создание определенных материальных или духовных благ, которые смогут удовлетворить разнообразные потребности человека.³

Сегодня современные промышленные предприятия не только используют сложную технику, внедряют различные технологии, но и уделяют

² Никольский А.В. Организация труда – фундамент нормирования труда // Науковедение. 2015. Т. 7. № 4. С. 3.

³ Трунин С.Н. Экономика труда / С.Н. Трунин. М., 2009. С. 5.

много внимания формированию различных внутрипроизводственных связей, информационных потоков, внутреннего документооборота, использованию совместного труда большого количества людей по различным направлениям, задачам и квалификациям. Без соответствующей комплексной организации таких процессов просто не обойтись.

Если рассматривать понятие организации труда в широком смысле, то это механизм упорядочения элементов трудовых процессов, определяющих основные направления (подсистемы) организации труда⁴: разделение и кооперация труда; проектирование (рационализация) трудовых процессов, организация и обслуживание рабочих мест, нормирование труда⁵, режимов труда и отдыха, эффективное использование рабочего времени, совершенствование системы оплаты труда; создание благоприятных санитарно-гигиенических, психологических⁶ и социальных условий труда; формирование и развитие работоспособных трудовых коллективов, (в том числе бригад, смен, команд), подбор персонала, подготовка и повышение квалификации кадров⁷, формирование дисциплины труда и поощрение творческой активности трудящихся; обеспечение информационной безопасности, организация эффективных информационных потоков на основе документооборота.

Следует отметить, что каждое направление организации труда имеет свой круг задач и требует разработки определенного перечня внутренней документации – организационно-распорядительные и справочные документы.

⁴ Макарова А.О., Галимова А.Ш. Актуальные проблемы управления и организации труда в России // Молодой ученый. 2013. №1. С. 159.

⁵ Ханиева А.А. Научная организация труда как фактор повышения эффективности сельскохозяйственного предприятия // Инженерный вестник Дона. 2015. № 2. С. 6.

⁶ Туровец О.Г., Головенько Р.С. Совершенствование организации труда рабочих // Экономинфо. 2017. № 2. С. 1.

⁷ Тубольцева А.И. Вопросы организации труда на предприятии // Политика, экономика и инновации. 2016. № 4 (6). С. 4.

То есть, как отмечает Л. П. Владимирова, к организации труда относится вся система управляющих мер, которые обеспечивают эффективность труда и охрану здоровья работников.⁸

Сам термин «организация» имеет несколько значений. Прежде всего это построение, обустройство чего-нибудь (его структуры, внутренней упорядоченности, расположение и взаимозависимость частей какого-то целого направления и др.) – т.е. это своеобразная установленная, продуманная система с определенными свойствами и задачами.

В другом случае, как считает Б. М. Генкин, организацию труда можно рассматривать, как функцию управления, направленную на установление, изменение или упорядочение чего-нибудь (функциональный смысл термина «организация») – это мероприятия по установлению или изменению порядка осуществления трудового процесса и связанных с ним производственных взаимоотношений работников со средствами производства и между собой.⁹

Также следует согласиться с мнением О. Е. Миронцевой, что организация труда на предприятии – это своего рода порядок трудового процесса, который предусматривает разделение труда между работниками, организацию рабочих мест и организацию их обслуживания через рациональные методы труда, обоснованные нормы труда, его оплату и материальное стимулирование, планирование и учет труда. Это обеспечивается подбором, подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации кадров, созданием безопасных здоровью условий труда, а также формированием дисциплины труда.¹⁰

На любом предприятии различают три вида организационной деятельности: организация технологических процессов (организация средств производства и организация работ на предприятии); организация труда;

⁸ Владимирова Л.П. Экономика труда / Л.П. Владимирова. М., 2002. С. 16.

⁹ Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях / Учеб. для вузов. Б.М. Генкин. М., 2004 С. 18.

¹⁰ Миронцева О.Е. Теоретические основы совершенствования системы организации труда на предприятии // Экономинфо. 2012. № 17. С. 46.

организация управления. Но поскольку производство очень динамично, требует постоянного обновления и совершенствования, оперативного реагирования на внешние и внутренние возмущения – есть необходимость в системе управления - определенной структуре с выполнением присущих им функций по планированию процессов, их организации (установлению, формированию, совершенствованию порядка функционирования), регулированию, координации, анализу, контролю и др.

Таким образом, совокупность трех подсистем: организации технологических процессов, организации труда и организации управления составляют организацию производства любого предприятия, а организация труда – форма, в которой реализуются экономические и социальные результаты трудовой деятельности, и рассматривается как составная часть организации производства в целом. Следует отметить, что нет принципиальных различий в понятии «организация труда» на уровне цеха, участка и конкретного рабочего места.

Система организации труда направлена на решение следующих задач:

- технико-технологические – отражают влияние, оказываемое организацией и нормированием труда на структуру предприятия, специализацию производств, выбор оптимальных вариантов технологических процессов;

- экономические – позволяют определить направленность организации труда на создание такой системы взаимодействия человека со средствами производства и друг с другом, которая обеспечивает максимальную производительность труда, минимальную себестоимость изготовления продукции, высокую рентабельность производства;

- психофизиологические – направлены на создание благоприятных условий труда на каждом рабочем месте и обеспечивают высокую и устойчивую работоспособность работника в течение длительного периода времени, сохранение его здоровья;

- социальные – направлены на повышение содержательности и привлекательности труда. Решение психофизиологических и социальных задач способствует созданию условий «гуманного» труда (с учетом человеческого фактора) при организации труда, что обеспечивает максимальную эффективность организации труда.

Анализируя уровень воздействия организации труда на производство можно выделить следующие ее функции:

1) Ресурсосберегающая (в т.ч. трудосберегающая) функция – предполагает экономию рабочего времени, эффективное использование сырья, материалов, энергии, то есть ресурсов. Экономия труда подразумевает не только экономию средств производства, но и устранение всякого бесполезного труда за счет рационального разделения и кооперации труда, применения оптимальных приемов и методов труда, четкой организации рабочих мест и хорошо отлаженной системы их обслуживания.

2) Оптимизирующая функция направлена на обеспечение полного соответствия уровня организации труда современному уровню технического оснащения производства, достижение научной обоснованности нормирования труда и интенсивности труда, достижение соответствия уровня оплаты труда его конечным результатам.

3) Функция формирования эффективного работника направлена на осуществление профессиональной ориентации и профессионального отбора работников, их обучения, систематического повышения квалификации.

4) Трудощадящая функция обеспечивает создание благоприятных, безопасных для здоровья условий труда, установление рационального режима труда и отдыха, использование режима гибкого рабочего времени, облегчение тяжелого физического труда.

5) Воспитательная и активизирующая функции направлены на формирование трудовой дисциплины, развития трудовой активности и

творческой инициативы. Чем выше уровень организации труда, тем выше качество труда работников.

Для более глубокого понимания сущности организации труда считаем целесообразным рассмотреть основные принципы организации труда:

- комплексность – предполагает, что организация труда рассматривается и развивается не по одному какому-либо направлению, а по всей их совокупности, затрагивает вопросы не одного работника, а всего коллектива;

- системность – предусматривает взаимосвязь, согласованность между всеми элементами трудовой деятельности, а также способствует устранению противоречий между ними;

- специализация – подразумевает закрепление за каждым подразделением предприятия определенных функций, работ и операций с закреплением на них ответственности за конечный результат их деятельности;

- регламентация – заключается в установлении и соблюдении определенных правил, положений, инструкций (регламентов), нормативов, которые разработаны на основе объективных закономерностей развития системы управления, с учетом необходимости соблюдения требований законодательства;

- стабильность – подразумевает выработку и создание определенных условий, при которых трудовой коллектив и отдельные его звенья, подразделения смогут стабильно и непрерывно работать, выполняя свои основные функции;

- целенаправленность и творчество означает достижение двух взаимосвязанных целей: разработку и внедрение новых приемов и методов труда и максимальное использование творческого потенциала (творческой инициативы) работников.

Подытоживая рассмотрение вопросов понятия и сущности организации труда на предприятии, необходимо отметить, что организация труда – система научно-обоснованных мер и мероприятий, направленных на создание условий

для оптимальной, стабильной и комфортной работы персонала в процессах производства, а также способствующих повышению эффективности и результативности трудовой деятельности.

Список источников:

1. Владимирова Л.П. Экономика труда / Л.П. Владимирова. М., 2002. С. 16.
2. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях / Учеб. для вузов. Б.М. Генкин. М., 2004 С. 18.
3. Макарова А.О., Галимова А.Ш. Актуальные проблемы управления и организации труда в России // Молодой ученый. 2013. №1. С. 159.
4. Миронцева О.Е. Теоретические основы совершенствования системы организации труда на предприятии // Экономинфо. 2012. № 17. С. 46.
5. Никольский А.В. Организация труда – фундамент нормирования труда // Науковедение. 2015. Т. 7. № 4. С. 3.
6. Остапенко Ю.М. Экономика труда: Учеб. Пособие. 2-е изд. под ред. Остапенко Ю.М. М., 2007. С. 25.
7. Трунин С.Н. Экономика труда / С.Н. Трунин. М., 2009. С. 5.
8. Тубольцева А.И. Вопросы организации труда на предприятии // Политика, экономика и инновации. 2016. № 4 (6). С. 4.
9. Туровец О.Г., Головенько Р.С. Совершенствование организации труда рабочих // Экономинфо. 2017. № 2. С. 1.
10. Ханиева А.А. Научная организация труда как фактор повышения эффективности сельскохозяйственного предприятия // Инженерный вестник Дона. 2015. № 2. С. 6.