

УДК 331.103:005

**РАЦИОНАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА И УПРАВЛЕНИЯ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ****Бурцева М.Н., Бардовский В.П., Захаркина Н.В.***ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»,  
Орел, e-mail: burceva.margarita@yandex.ru, bardovskijv@bk.ru, natashazaharkina@mail.ru*

Настоящая статья посвящена проблемам совершенствования организации труда и управления на предприятии. Успешная деятельность любого предприятия возможна при условии соответствующей организации труда. Создание благоприятных условий труда на производстве было и остается одним из главных приоритетов. Наибольшей ценностью государства является человек, это означает, что для каждого конкретного работника должны быть созданы совершенные условия на производстве. Под организацией труда понимается деятельность по внедрению рекомендаций науки с целью рационализации процесса труда. Осознав, что такое организация труда, каково ее содержание, можно повышать производительность на предприятии, эффективно совершенствуя организацию труда и управления. Работодатель, заинтересованный в работоспособных сотрудниках, обязан контролировать соответствие данных факторов современным нормативам и стандартам.

**Ключевые слова:** организация труда и управления, научная организация труда, условия труда, направления совершенствования организации труда, рациональная организация труда

**RATIONAL ORGANIZATION OF LABOR AND MANAGEMENT AS THE FACTOR OF INCREASE OF EFFICIENCY OF THE ORGANIZATION****Burtseva M.N., Bardovskij V.P., Zaharkina N.V.***Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education Orel State University of Economy and Trade, Orel, e-mail: burceva.margarita@yandex.ru, bardovskijv@bk.ru, natashazaharkina@mail.ru*

This article is devoted to problems of improvement of work organization and management in the enterprise. Successful activity of any enterprise is possible under condition of the appropriate labor organization. Creation of favorable working conditions at the production was and remains one of the main priorities. The greatest value of the state is a man – this means that each specific employee needs to be created perfect conditions for production. Under the organization of work refers to activities on implementation of the recommendations of science for the purpose of rationalization of the labor process. Realizing that such labor organization, what it might contain, you can improve performance at the plant, effectively improving the organization of labor and management. The employer, who is interested in working staff shall monitor compliance with these factors to modern regulations and standards.

**Keywords:** organization of labor and management, scientific organization of work, working conditions, ways of improving the organization of work, rational organization of labor

В современном мире для большинства предприятий важнейшей задачей является эффективное использование кадрового потенциала. Перед руководящим составом стоят вопросы о формировании производственных подразделений, обеспечении их высококвалифицированными кадрами, четко видящими свои цели в достижении эффективности производства и конкурентоспособности продукции и услуг на рынке. Главную роль в этом играет правильная организация труда и управления на предприятии.

Современные процессы на рынке труда ведут к обострению конкурентной борьбы за рабочую силу, которая отвечает высоким качественным характеристикам, поэтому предприятиям необходимо формировать улучшенные модели кадровой политики. Благодаря такому важному показателю как качество персонала, стало возможным определение экономического положения организации. Тщательный подход к организации труда и управления дает возможность

получения качественной рабочей силы, которая, в свою очередь, гарантирует эффективность деятельности предприятия. Проблемы управления персоналом на предприятии рассматривают в своих работах как представители классической школы: Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Эммерсон, Л. Урвик, М. Вебер, Г. Форд, А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Макгрегор, так и современные авторы: В. Петюх, М. Виноградский, М. Долишний, А. Кибанов, Г. Гольштейн, В. Веснин [1].

У каждого предприятия есть право самостоятельно решать вопросы по организации труда и управления. За счет итогов своей деятельности организации должны покрывать текущие затраты, осуществлять вливания в реструктуризацию и модернизацию производства, обеспечивать социальное развитие, выполнять обязательства перед бюджетными и внебюджетными организациями. Обязанности по развитию организации труда возлагаются на руководителей и работодателей компаний. Однако большинство

руководителей фирм и организаций, представители органов управления экономикой стали уменьшать роль организации труда. Но только за счет улучшения организации труда и управления можно увеличить объем производства вдвое без дополнительных вливаний.

В современных условиях хозяйствования необходимость в лучшей организации труда и управления растет по мере развития конкурентной среды и эффективности производства. Стабильная работа всегда обеспечивала высокие результаты деятельности. Система организации труда и управления на высоком уровне становится гарантом эффективной деятельности любой сферы. Она устанавливает определенное количество человек для каждого вида деятельности, организацию рабочих мест, создание лучших условий труда, режима работы и отдыха. В рамках предприятия организация труда – это взаимодействие работников друг с другом и производственными средствами, которое основано на последовательном трудовом процессе для достижения лучших результатов. Это самостоятельный элемент организации производства.

Кроме того, организация труда – это и объективно влияющий на производство элемент, который реализуется через определенную трудоемкость работ. Чтобы расставить оборудование и скооперировать рабочие места, необходимо все грамотно рассчитать. Организация может изучаться как один из способов управления, так как через нее координируется и реализуется работа. Следует отметить, что организация труда – это его нормирование, потому что он исполняется с течением времени. В результате, нормирование всегда используется при планировании и внедрении производства [2].

К основным направлениям развития организации труда на предприятии можно отнести:

1. Развитие разделения и кооперации труда: улучшение технологического, функционального и квалификационного разделения труда; использование многостаночного обслуживания, объединение профессий и функций; увеличение эффективности кооперации труда.

Разделение труда в организации представлено тремя видами: функциональным, профессиональным и разделением труда по квалификации. Отрицательно на производительности труда сказывается монотонность работы. Для ее удаления

периодически проводится смена рабочих мест, введение специальных ритмов, перерывов на активный отдых и т.д. Кооперация труда связана с его разделением. Так как он разделен, возникает потребность во взаимодействии. Иначе рабочий процесс был бы невозможен. Через кооперацию достигаются идеальные соотношения в трудовых затратах и взаимоотношения в коллективе.

2. Развитие организации и обслуживания рабочих мест: улучшение планировка рабочих мест и их цепочки по участку, цеху; организационно-техническая обеспеченность рабочих мест; увеличение типизации в планировке и оснащении рабочих мест; прогнозирование планово-предупредительных систем обслуживания рабочих мест, обеспечивающее эффективное использование совокупного рабочего времени основных и вспомогательных рабочих.

Планирование, организация и обслуживание для создания необходимых условий на рабочих местах являются одними из важных составляющих его организации. Рабочее место – это зона, где происходит труд. Оно должно быть снабжено всеми необходимыми средствами. Организуется для одного или нескольких работников. Организация труда работника зависит от правильной организации его рабочего места, то есть мероприятий по планированию и снабжению необходимыми средствами, их правильному расположению, обслуживанию и аттестации. Каждое рабочее место должно иметь зоны: рабочую, вспомогательную и оперативную. В рабочей и оперативной зоне размещаются в доступности рук работника все необходимые средства. Во вспомогательной представлены те, которые бывают нужны нечасто. Важно правильно обслуживать рабочие места, так как недостатки на них могут являться причиной потери рабочего времени [3].

3. Модернизация условий труда: стабилизация санитарно-гигиенических условий работы; выполнение требований охраны труда; выполнение нормальных психофизиологических условий труда; стабилизация бытового обслуживания трудящихся; увеличение уровня эстетизации производственной среды; первостепенная механизация тяжелых и вредных работ; избавление от эмоционально-отрицательных факторов труда.

Условия труда и их улучшение служит стимулирующим фактором для

результативности работы. Активная жизнь проходит у людей на работе. Поэтому результат, а вместе с ним и трудоспособность человека, его здоровье, социальная активность напрямую зависят от условий. Условия труда на рабочих местах – производственные, психофизиологические, социальные, санитарно-гигиенические и эстетические составляющие, оказывают влияние на общую работоспособность человека. Поэтому организация условий труда должна быть нацелена на их стабилизацию. По производственным параметрам создается новая техника, осваиваются новые технологические режимы. Остальные служат для оздоровления производства и увеличения интереса к процессу и результатам работы. На работе с неблагоприятными условиями устанавливается повышенная заработная плата, пенсионные и другие льготы.

Согласно трудовому законодательству РФ работодатель должен обеспечить своим работникам безопасные условия труда. Для этого организации разрабатывают основные направления по улучшению условий и охраны труда, проводят необходимую для этого оценку, закупают и выдают работникам средства индивидуальной и коллективной защиты, организуют проведение медосмотров и др. Кроме того, создание в трудовом коллективе благоприятного психологического климата позволит всем сотрудникам работать в духе взаимопонимания и дружелюбия, что, в свою очередь, скажется на успешности и прибыльности предприятия. Следует отметить, что меры по улучшению условий и охраны труда на предприятиях нуждаются в постоянном совершенствовании. Создание необходимых критериев труда, его будущее облегчение содействуют сохранению самочувствия рабочих, совершенствованию их трудовых способностей, а также увеличению трудоспособности и производительности труда, понижению текучести кадров и улучшению ситуации на производстве.

Охрана труда – это меры технического и санитарно-гигиенического характера для обеспечения стабильных условий. Законодательно закреплены конкретные правила охраны труда, которые обязательны для исполнения предприятиями. Они обеспечивают необходимое оборудование и создают такие условия, которые безопасны для работы и отвечают требованиям законодательства РФ. В сферу охраны труда включаются вопросы, свя-

занные с травматизмом на производстве и последствиями от него. В связи с этим существует много документов и инструкций, обязательных для соблюдения. Все они сводятся к следующему: систематизация всех травм на производстве с целью их дальнейшего предотвращения; создание безопасных условий; возмещение ущерба пострадавшим от травм на производстве; профилактические меры для предотвращения травматизма; исполнение требований техники безопасности и охраны труда [4].

4. Модернизация режима труда и отдыха; улучшенная сменность по предприятию и его подразделениям, отдельным категориям работников; результативное использование вне рабочего времени и мероприятия по его обеспечению.

Правильный режим труда и отдыха способствует повышению производительности труда, увеличению его эффективности и сохранению здоровья персонала фирмы. Для каждой группы сотрудников необходимо разрабатывать индивидуальный график работ. Поэтому на предприятиях утверждается внутренний распорядок труда и отдыха в целом, а иногда и по отдельным его подразделениям. Годовой режим регламентируется законодательством и проявляется в установлении продолжительности отпусков для различных категорий работников и в зависимости от условий их труда. Трудовая деятельность человека связана с расходом физической и нервной энергии, влекущим за собой изменения в его организме, поэтому существует необходимость чередования труда и отдыха в течение определенных промежутков времени. До определенного периода времени эти затраты не вызывают необратимых изменений в организме работника, который восстанавливает первоначальное состояние в период кратковременного отдыха. Если эти пределы нарушаются, накапливаемое утомление и постоянное влияние вредных факторов на организм приводят к ухудшению здоровья и профессиональным заболеваниям.

Благоприятная система организации труда не может не включать в себя организацию рабочего времени, которая играет важную роль в результативности производства. Любая экономия заключается в сбережении времени. Поэтому организация рабочего времени – это важная задача для оптимизации и рационализации в целом. Формирование режима проходит

с учетом человеческой работоспособности. Таким образом, устанавливаются суточные, недельные и месячные смены и графики работы, а также отпуска сотрудников [5].

5. Развитие организации подбора, подготовки и повышения квалификации кадров: налаживание подготовки и переподготовки кадров; в соответствии с потребностями производства; обеспечение системы профессиональной ориентации и профессионального отбора; улучшение общеобразовательной и экономической подготовки кадров; улучшение форм и методов повышения квалификации кадров; создание условий, обеспечивающих стабильность кадров; соблюдение типовых программ и сроков обучения по профессиям и квалификациям.

Подбор персонала является важным фактором в обеспечении эффективного функционирования предприятия. Современное укомплектование предприятия кадрами и осуществление долгосрочной, ориентированной на будущее, кадровой политики невозможно без четкого планирования. Кадровое планирование представляет собой систему комплексных решений и мер по реализации целей организации и каждого сотрудника, которая позволяет обеспечить фирму персоналом в соответствии с количеством и требованиями рабочих мест; подобрать таких людей, которые могли бы решать поставленные задачи, как в текущем, так и в будущем периодах; обеспечить высокий уровень квалификации сотрудников; активное участие работников в управлении организацией.

Все работодатели хорошо знают, что качественный подбор персонала увеличивает прибыль компании и является гарантом успешного функционирования бизнес-процессов. Высоких результатов предприятие достигает тогда, когда его штат укомплектован кадрами, которые обладают соответствующими знаниями и навыками, мотивированы к согласованному с целями предприятия поведению, для которых созданы надлежащие условия, т.е. сформирована соответствующая культура предприятия.

6. Анализ и внедрение передовых приемов и методов труда: улучшение трудовых приемов и движений; внедрение прогрессивных методов труда в пределах смены; инструктаж исполнителей и обучение их передовым приемам и методам труда, обеспечивающим экономию

рабочего времени и рост производительности труда.

7. Развитие нормирования труда: разработка и внедрение технически обоснованных норм, улучшенная регламентация их пересмотра; увеличение фронта нормирования по всем категориям работающих; разработка и внедрение нормативных номограмм; развитие организации нормировочной работы.

8. Целесообразная организация стимулирования труда: совершенствование форм коллективного стимулирования трудовых коллективов; применение эффективных систем индивидуального премирования; экономическое обоснование форм и систем индивидуальной оплаты труда; улучшение и широкое использование форм морального стимулирования.

9. Увеличение удовлетворенности трудом, работой в коллективе как важнейшего показателя социальной эффективности организации труда.

10. Творческое отношение к труду, развитие рационализации и изобретательства; стабилизация дисциплины труда; рост ответственности за результаты труда, развитие взаимопомощи и др. [6].

Социально-экономическая эффективность от развития организации труда по всем указанным направлениям обеспечивается при учете всех взаимосвязей научной организации труда с технико-технологическими факторами, организацией производства и управлением.

Взаимосвязь с технико-экономическими факторами состоит в том, что внедрение организации труда, с научной точки зрения предполагает проведение технических мероприятий. Техничко-технологические новации меняют методы, сроки и формы подготовки кадров и повышения их квалификации, влияют на материальное стимулирование, на непрерывность и ритмичность процессов труда, сокращение его тяжести и т.д.

Развитие организации труда тесно связано с разработкой и внедрением комплексной технологии производственного процесса. Научный подход к организации труда способствует лучшему использованию техники; изучение и научное обобщение современных приемов и методов труда расширяют возможность автоматизации оборудования, увеличивают эффективность труда. Связь научной организации труда с организацией производства проявляется при специализации производства, его централизации, при

построении потока, использовании конвейерной системы.

В связи с тем, что улучшенная организация труда предполагает проектирование методов выполнения всех видов работ, в том числе и управленческих, она тесно связана и с организацией управления производством. Содержание труда работников, его разделение и кооперация, зависит от того, какая на предприятии принята структура управления. Проведение мероприятий по развитию организации труда сотрудников способствует серьезным изменениям в организации управления, требует улучшения планирования, учета, отчетности, контроля и пр.

В результате, чтобы достигнуть эффективности в работе и обеспечить конкурентоспособность предприятия, руководству необходимо применять такую систему организации труда и управления, которая наиболее приемлема в сложившейся ситуации, но при этом учитывать и интересы организации, и ее работников, потому что кадры – это решающий фактор производства. Рациональная организация труда и управления способствует благоприятному соединению техники и персонала, максимизирует эффективное использование живого труда, поддерживает сохранение здоровья работников и повышение удовлетворенности трудом за счет преобразования самого труда [7].

### Список литературы

1. Бухалков М.И. Управление персоналом: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 400 с.
2. Герчиков В.И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании: учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 282 с.
3. Зайцева Т.В. Управление персоналом: учебник / Т.В. Зайцева, А.Т. Зуб. – М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 336 с.
4. Маслова В.М. Управление персоналом: учебник для бакалавров. – М.: Юрайт, 2013. – 492 с.
5. Полякова О.Н. Управление персоналом: учебник / И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова, Е.Н. Кобцева, О.Н. Полякова. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 570 с.
6. Тебекин А.В. Управление персоналом: учебник. – М.: КноРус, 2013. – 624 с.
7. Федорова Н.В. Управление персоналом: учебник / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. – М.: КноРус, 2013. – 432 с.

### References

1. Buhalkov M.I. Upravlenie personalom: uchebnik. M.: INFRA-M, 2012. 400 p.
2. Gerchikov V.I. Upravlenie personalom: rabotnik samyj jeffektivnyj resurs kompanii: uchebnoe posobie. M.: INFRA-M, 2012. 282 p.
3. Zajceva T.V. Upravlenie personalom: uchebnik / T.V. Zajceva, A.T. Zub. M.: ID FORUM, NIC INFRA-M, 2013. 336 p.
4. Maslova V.M. Upravlenie personalom: uchebnik dlja bakalavrov. M.: Jurajt, 2013. 492 p.
5. Poljakova O.N. Upravlenie personalom: uchebnik / I.B. Durakova, L.P. Volkova, E.N. Kobceva, O.N. Poljakova. M.: INFRA-M, 2013. 570 p.
6. Tebekin A.V. Upravlenie personalom: uchebnik. M.: KnoRus, 2013. 624 p.
7. Fedorova N.V. Upravlenie personalom: uchebnik / N.V. Fedorova, O.Ju. Minchenkova. M.: KnoRus, 2013. 432 p.