

Студент 3 курса
факультета учета и аудита ХНЭУ

РОЛЬ НАУЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА В СФЕРЕ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА, НА ПРЕДПРИЯТИЯХ И РАБОЧИХ МЕСТАХ

Аннотация. Уточнены содержание и задачи организации труда на предприятии. Определено основное содержание элементов организации труда и предложены направления ее совершенствования.

Анотація. Уточнено зміст та завдання організації праці на підприємстві. Визначено основний зміст елементів організації праці та запропоновано напрями її вдосконалення.

Annotation. The content and tasks of the labour organisation have been specified. The main content of the labour organization elements has been determined and the directions of its improvement have been proposed.

Ключевые слова: организация труда на предприятии, основное содержание элементов организации труда.

Реформирование отечественной экономики требует изменения всего хозяйственного механизма, создания новых социально-экономических отношений, эффективной системы управления производством и организации труда. Успех экономических реформ во многом зависит от повышения результативности деятельности работников.

Одной из мер повышения результативности деятельности работников является повышение уровня организации труда на предприятии. Практика показывает, что несовершенная организация труда неизбежно приводит к снижению конечных результатов деятельности предприятия. Поэтому совершенствование организации труда на отечественных предприятиях является актуальной проблемой в современных условиях хозяйствования. Поскольку организация труда на предприятии является крайне сложным и затратным процессом, она имеет большое значение для эффективности производства, а следовательно, требует системного обеспечения, четкого регламентирования и постоянного контроля со стороны высшего руководства.

Вопросы, связанные с развитием организации труда, нашли отражение в работах зарубежных ученых: А. Маршала, Г. Форда, Ф. Гилберта, Ф. Тейлора и др.

В современных научных публикациях по проблемам организации труда на предприятиях значительное внимание уделяется развитию организации труда в Украине как в теоретическом, так и в практическом аспектах. Среди отечественных авторов, исследующих вопросы совершенствования организации труда, следует отметить Данюка В. М., Гришнову О. А., Колот А. М., Костишину Т. А., Сандуленко М. Ю., Перепельчук Т. В. В их работах основное внимание сосредоточено на теоретических исследованиях организации труда. Так, проблемам организации и нормирования управленческого труда посвящены работы Данюк В. М., Колесник В. В., Сердюк Н. Н. [1; 2]. Исследуя как одно из направлений организации труда проблему оценки и оплаты труда, Костишина Т. А. обосновывает пути совершенствования методов оценки труда и его оплаты в контексте интеграции Украины в ЕС [3]. Петрова И. Л. рассматривает возможные реакции работающих на организационные изменения, вызванные экономическими преобразованиями [4]. В статье Сандуленко М. Ю., Перепельчук Т. В. осуществлен анализ действующих систем микроэлементных нормативов с целью возможности их использования для совершенствования нормативной базы Украины [5].

Однако до настоящего времени остаются открытыми вопросы определения путей повышения уровня организации труда, определения научных направлений улучшения организации труда в условиях рыночных трансформаций.

Целью статьи является уточнение содержания и значения организации труда в условиях рыночного хозяйствования, определение основных направлений улучшения организации труда на производственном предприятии.

На сегодня существует множество определений организации труда. Среди наиболее широких можно выделить определения, приведенные в работе [6, с. 155]:

1. Организация труда – это способ объединения непосредственных производителей со средствами производства с целью создания благоприятных условий для получения высоких социально-экономических результатов.

2. Организация труда на уровне предприятия – это приведение трудовой деятельности людей в систему, обеспечивающую достижение максимально возможного полезного эффекта с учетом конкретных условий этой деятельности и уровня ответственности.

Организация труда на предприятиях осуществляется в конкретных формах, разнообразие которых зависит от таких основных факторов:

- системы организации производства;
- научно-технического прогресса;
- условий внутренней и внешней среды;
- психофизиологических факторов.

Организация труда изменяется и совершенствуется в зависимости от изменения этих факторов. Развитие научно-технического прогресса приводит к совершенствованию средств производства и, соответственно, методов управления персоналом. Поэтому организация труда должна постоянно совершенствоваться, используя приобретенный опыт и современные технологии.

Важным фактором является система организации производства, которая включает в себя оптимизацию и координацию всех материальных и трудовых ресурсов в пространстве и времени. То есть система организации производства выступает средством организации труда на предприятии. Такие психофизиологические факторы, как сохранение в процессе труда здоровья человека, повышение культуры и эстетики труда, положительно влияют на улучшение организации труда на предприятии. Весомыми факторами влияния на организацию труда являются условия внешней и внутренней среды. К внутренним условиям относят освещенность, производственный шум, вибрацию, загрязнение воздуха и другие факторы, нормирование которых приводит к улучшению организации труда на предприятии. К внешним условиям среды принадлежит нестабильность экономики, изменения в законодательной базе, от которых зависят теоретические основы организации труда. В масштабах народного хозяйства и на конкретном рабочем месте решаются следующие задачи организации труда, которые представлены на рисунке.

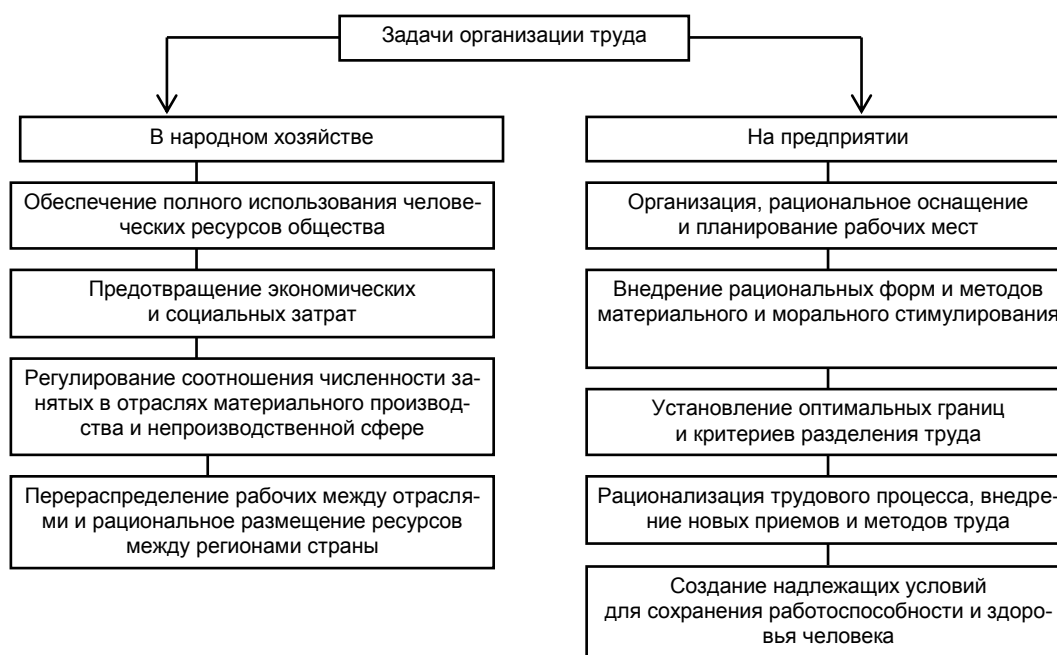


Рис. Задачи организации труда

Для решения задач организации труда в масштабах народного хозяйства применяются прямые и косвенные регуляторы, учитывающие уровень развития рыночных отношений. В пределах предприятия главное значение для организации труда имеют вопросы правильной расстановки работников в производстве на основе рационального разделения труда и совмещения профессий, специализации и расширения зон обслуживания [1, с. 157–158].

В зависимости от особенностей решаемых задач выделяют следующие элементы организации труда и направления их совершенствования на производственном предприятии:

совершенствование разделения и кооперации труда: рационализация технологического, функционального и квалификационного разделения труда;

совершенствование организации и обслуживания рабочих мест: рациональная планировка рабочих мест и их цепочки по участку, цеху; организационно-техническая оснащенность рабочих мест; обеспечение эффективного использования совокупного рабочего времени основных и вспомогательных рабочих;



улучшение условий труда: обеспечение требований охраны труда; обеспечение нормальных психофизиологических условий труда; упорядочение бытового обслуживания трудящихся; устранение эмоционально-отрицательных факторов труда;

рационализация режима труда и отдыха (внутрисменного, недельного, месячного и годового); рациональная сменность по предприятию и его подразделениям, отдельным категориям работников; эффективное использование внерабочего времени и мероприятия по его обеспечению;

совершенствование организации подбора, подготовки и повышения квалификации кадров: обеспечение подготовки и переподготовки кадров; организация системы профессиональной ориентации и профессионального отбора; повышение общеобразовательной и экономической подготовки кадров; совершенствование форм и методов повышения квалификации кадров;

совершенствование нормирования труда: разработка и внедрение технически обоснованных норм, рациональная регламентация их пересмотра; расширение фронта нормирования по всем категориям работающих; разработка и внедрение нормативных номограмм; совершенствование организации нормировочной работы.

Реализация системного подхода относительно проектирования, своевременного и качественного выполнения всех без исключения структурных элементов организации труда является важной предпосылкой эффективного функционирования предприятия как сложного производственного организма.

Для реализации предложенных направлений совершенствования организации труда на предприятии целесообразно создать единый кадровый центр, в состав которого необходимо включить отделы кадров, организации по оплате труда, социальной работе, развитию персонала. Согласованная работа каждого из подразделений данного центра позволит обеспечить эффективность процесса организации труда на предприятии.

Практическую организацию труда на предприятии можно приблизить к уровню научной, если создать в аппарате управления мощную специализированную службу совершенствования организации управления и работы с непосредственным подчинением ее высшему руководству.

Для проведения научно-исследовательской работы и разработки научно обоснованных предложений и рекомендаций по совершенствованию организации труда на предприятиях могут создаваться также лаборатории по научной организации труда и управления.

Таким образом, динамический научно-технический прогресс и социально-экономическое развитие требуют постоянного совершенствования организации труда как одной из действенных мер повышения результативности деятельности. Совершенствование организации труда, внедрение новых технологий не только дает возможность активно использовать достижения научно-технического прогресса, но и создает почву для экономического развития предприятия, быстрого и качественного удовлетворения потребностей потребителя, удовлетворения потребностей человека в труде.

На сегодня приходится констатировать, что государство недостаточно стимулирует процесс наиболее полного использования человеческих ресурсов в сочетании со средствами производства для достижения высоких конечных социально-экономических результатов. Это обусловлено, прежде всего, кризисной экономической ситуацией, сложившейся в стране, нехваткой финансовых ресурсов для поддержки и развития организации труда на отечественных предприятиях, недостаточным уровнем подготовки специалистов в области организации труда. В этой связи указанные направления совершенствования организации труда не имеют полной практической реализации на производственных предприятиях.

Научн. рук. Пилипенко С. Н.

Литература: 1. Данюк В. М. Организация труда менеджера / В. М. Данюк. – М. : Финансы, 2006. – 267 с. 2. Колесник В. В. Социально-экономические аспекты организации и нормирования управленческого труда / В. В. Колесник, Н. Н. Сердюк // Социально-экономические аспекты промышленной политики : сб. научных трудов. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие. – Донецк, 2006. – Т. 3. – С. 211–218. 3. Костишина Т. А. Совершенствование методов оценки труда и его оплаты в контексте интеграции Украины в ЕС / Т. А. Костишина // Вестник Хмельницкого национального университета. Экономические науки. – 2005. – № 2. – Т. 1. – С. 129–133. 4. Петрова И. Л. Управление персоналом в процессе организационных преобразований / И. Л. Петрова // Формирование рыночной экономики : сб. научных работ. Управление человеческими ресурсами: проблемы теории и практики. Ч. 1. – М. : Финансы, 2007. – Т. 1. – С. 646–655. 5. Сандуленко М. Ю. Анализ действующих систем микроэлементных нормативов с целью возможности их использования для совершенствования нормативной базы Украины / М. Ю. Сандуленко, Т. В. Перепельчук // Формирование рыночной экономики : сб. научных работ. Управление человеческими ресурсами: проблемы теории и практики. Ч. 1. – М. : Финансы, 2007. – Т. 1. – С. 724–729. 6. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учебн. пособ. / С. Н. Пилипенко, М. В. Горобинская, Л. И. Поддубная и др. – Х. : Изд. ХНЭУ, 2008. – 296 с.