

УДК 331.1

Тубольцева Анастасия Игоревна, студентка 4 курса Курского
Государственного Университета
e-mail: linds020786@mail.ru

ВОПРОСЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация: Рассматриваются объективные предпосылки взаимодействия организации и мотивации персонала. Анализируются и рассматриваются основные проблемы крупных предприятий России в области организации, мотивации и нормирования труда.

Ключевые слова: организация труда, мотивация, нормирование, труд, предприятие, персонал.

Tubolceva Anastasia, a 4th year student of KurskState University
e-mail: linds020786@mail.ru

QUESTIONS OF THE ORGANIZATION OF WORK AT THE ENTERPRISE

Annotation: Discusses the objective preconditions of interaction of the organization and staff motivation. Analyzes and discusses the main challenges large enterprises of Russia in the field of organization, motivation and regulation of labor.

Keywords: organization of work, motivation, rationing, labor, enterprise, staff.

Как известно, в основе деятельности любой организации лежит труд. Обратимся к классическому определению труда, сформулированному К. Марксом в его труде «Капитал. Критика политической экономии»: «Труд есть прежде всего процесс, совершающийся между человеком и природой» [1]. Также К. Маркс поясняет сущность процесса труда: «Процесс труда есть целесообразная деятельность для созидания потребительных стоимостей». Следовательно, любой трудовой процесс, как деятельность по производству каких-либо благ, предполагает его организацию.

В основе организации труда на предприятии (и, как следствие, его нормировании) лежит разделение труда. В своем труде «Исследование о природе и причинах богатства народов» А. Смит указывает, что разделение труда породила человеческая склонность к торгу и обмену. Она же создает различие способностей и обязанностей у людей различных профессий [1]. В современных условиях большое количество машин и оборудования, облегчающих и сокращающих труд, позволяет одному человеку выполнять

работу нескольких. Такое разделение труда позволяет ускорить процесс производства. А. Смит выделяет следующие аспекты разделения труда:

- Разделение труда, сводя работу каждого рабочего к какой-нибудь простой операции, в значительной мере увеличивает ловкость рабочего.

- Выгода, получаемая от сбережения времени, обыкновенно затрачиваемого на переход от одного вида работы к другому достаточно велика.

- Труд облегчается и сокращается благодаря применению надлежащих машин [1].

А. Маршалл же в своей работе «Принципы экономической науки» указывает, что первое условие эффективной организации производства заключается в том, чтобы обеспечить каждому занятие такой работой, которую его способности и выучка позволяют ему хорошо выполнять, и снабдить его наилучшими машинами и другими рабочими приспособлениями [1]. Значит, залогом успешной организации труда на предприятии является разделение функций (дифференциация) между работниками в соответствии с их возможностями и способностями с применением передового оборудования и машин. Особенно это является актуальным для крупномасштабного производства, где большие издержки и потери времени нежелательны.

Потери времени, простой в производстве на крупных предприятиях ликвидируются путем нормирования труда. На предприятии нормирование является основой планирования и организации производства, формирования системы оплаты труда, мотивации роста производительности труда и повышения эффективности производства. Между тем, все эти возможности ограничены тем, что в нашей стране отсутствуют актуализированные нормативы по труду. Нынешнее состояние методологии нормирования находится на уровне 80-х годов. Очевидна потребность в разработке новых научно-методических норм организации и нормирования труда [2]. Также остро стоит вопрос о 40-часовой продолжительности рабочей недели: нужно ли нам больше или меньше времени. Е. Варшавская в статье «О гибкости рабочего времени на российском рынке труда» утверждает, что в состоянии стабильного экономического роста показатели рабочего времени всегда стабильны [3]. Однако практика показывает, что в действительности установленная законодательством продолжительность рабочей недели является лишь общим ориентиром, и работодатели все больше ориентируются на общий объем работ, который должен быть выполнен за определенный период времени. Спорным вопросом является, что включать, а что не включать в понятие рабочего времени (например, простои в производстве). Этот спорный момент в настоящее время не до конца прояснен. Хотя, в целом, само это понятие законодательно закреплено. Из содержания ТК РФ можно увидеть, что в рабочее время работодатель засчитывает следующие периоды: специальные перерывы для обогрева и отдыха (ст.109), перерывы, предоставляемые женщинам для кормления ребенка (ст. 258). Однако в состав рабочего времени

стоит также включить: простои в производстве по вине работодателя, либо в силу обстоятельств, не зависящих от работника, время прохождения работниками медицинских осмотров, время прохождения инструктажа по охране труда и проверке знаний по охране труда. Особенно хочется выделить, что перерыв для отдыха и питания не включен в состав рабочего времени а ведь это противоречит ст. 37 Конституции РФ, которая утверждает, что каждый работник имеет право на отдых [4]. Если в состав рабочего времени включаются специальные перерывы для обогрева и отдыха, то также должен включаться и перерыв для отдыха и питания, чтобы ст. 37 Конституции РФ была реализована в полной мере. Остро стоит вопрос об охране труда. Помимо того, что время, отводимое на него, не закреплено в составе рабочего времени, с самой организацией охраны труда на многих предприятиях творится нечто непонятное. Согласно ст. 225 ТК РФ все обязаны проходить обучение и проверку знаний по охране труда, но, тем не менее, в среднем по стране только 10 % работников, работающих на предприятии, оказываются вовлеченными в данные мероприятия. Это, прежде всего, руководители организаций, специалисты по охране труда, члены комиссий по охране труда [5].

Очевидно, что остальные специалисты, особенно работники, занятые на производстве, также должны проходить регулярное обучение и проверку знаний по охране труда, но зачастую на многих предприятиях программ, предусматривающих этот аспект просто нет. Конечно же, данную проблему каждое предприятие должно решать само, учитывая особенности своей деятельности. Возвращаясь к вопросу о продолжительности и составе рабочего времени отметим, что особняком здесь стоит вопрос ненормированного рабочего дня - особого режима работы, в соответствии с которым отдельные работники по распоряжению работодателя могут привлекаться к исполнению своих трудовых функций за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Проблема заключается в том, что само понятие «ненормированный рабочий день» является условным и неточным, ведь институт рабочего времени не знает такой нормы, как «рабочий день» [6]. В связи с этим на многих предприятиях возникает проблема учета часов, отработанных в период «ненормированного рабочего дня», что приводит к многочисленным нарушениям, в частности к осуществлению работником своих трудовых функций свыше положенной продолжительности рабочего времени. Конечно же, для решения данной проблемы необходим пересмотр соответствующей терминологии и положений ТК РФ. Кстати, проблемой, возникшей из-за неточности и недоработанности содержания ТК РФ, также является проблема трудовых отношений между работниками, работающими дистанционно, и работодателями. Такой работник сам организует свой труд, например, на дому и, к примеру, сдает выполненную работу в определенные, оговоренные работодателем, сроки. Такой труд удобен, но он незащищен с точки зрения закона, ведь в ТК РФ не закреплено, ни определение работников, выполняющих работу дистанционно, ни их право распределять рабочее время

по своему усмотрению [7]. И последней, немаловажной проблемой, выделим немотивированность работодателей к улучшению организации и условий труда для своих сотрудников. Такая проблема возникла из-за того, что основная тяжесть возмещения вреда здоровью сотрудников лежит на государстве [8]. Да и в целом, в нашей стране сформировалась отчужденность между работодателями и сотрудниками в силу того, что в России отсутствуют эффективные системы оплаты труда, побуждающие работника к высокопроизводительному труду. Выявляется и неспособность государства обеспечить социальную и экономическую мотивационность сторон трудовых отношений.

В производственно-хозяйственной деятельности предприятий России длительное время широко использовалась преимущественно одна-единственная мотивационная модель «кнута и пряника», которая и сегодня находит применение. Модели мотивации в нашей стране были и остаются стандартизированными и негибкими, причем, всякое отклонение от этих стандартов считается нарушением существующих нормативных законодательных актов и локальных нормативных документов [11]. Поэтому управленцы четко соблюдают эти принципы, применяя в своей практике повременную, повременно-премиальную, сдельно-премиальную системы оплаты и их разновидности, которые, в свою очередь, основаны на тарифной системе. Трудовой вклад оценивался (и оценивается) необъективно, формально. Это приводит к равнодушию и незаинтересованности как в индивидуальных, так и коллективных результатах труда, снижает социальную и творческую активность [9]. На практике работодатели не всегда учитывают, что общий трудовой результат складывается из интересов каждого работника, который может относиться к тому или иному типу мотивации. Например, одни могут быть больше ориентированы на содержательность и полезность труда, другие на максимальное получение материальных ценностей, у третьих значимость данных ценностей сбалансирована. Поэтому необходимо уделять должное внимание нематериальным методам мотивации - уважению, гибкому графику работы, возможности инициативы и сотрудничества в команде, доверию руководства.

Вместе с тем материальная составляющая методов воздействия на персонал (премии и бонусы, личные расходы персонала, заработная плата) также должна улучшать качество труда. К сожалению, в настоящее время на некоторых российских предприятиях наблюдается перегиб либо в сторону материальных ценностей, либо наоборот - нематериальных. Первое приводит к ухудшению психологической атмосферы в коллективе, развитию нездорового духа конкуренции и жадности; второе - к разболтанности сотрудников, панибратству с начальством. Стоит отметить, что главная проблема российских предприятий - ухудшение качества труда - обусловлена незаинтересованностью в работе у персонала. Повышение ее складывается из многих факторов организации, мотивации и нормирования труда. Каждому руководителю

предприятия, будь оно малым, средним или крупным, необходимо уделять внимание разработке своих внутренних норм и мероприятий по повышению организации и мотивации труда, а также стараться выстраивать доверительные и уважительные отношения со своими подчиненными. Это должно быть основным принципом развития любого предприятия [10].

Список литературы:

1. Шпалтаков, В. П. Хрестоматия экономической классики: учеб. пособие // В. П. Шпалтаков. Омский гос. Ун-т путей сообщения. Омск, 2010. – С. 315
2. Кривоzubова, А. Нормирование труда — основа планирования и организации производства / А. Кривоzubова, М. Малаховская // Человек и труд. – № 4. – 2012. – С. 65-67.
3. Варшавская, Е. О гибкости рабочего времени на российском рынке труда / Е. Варшавская // Человек и труд. – № 11. – 2012. – С. 36-39.
4. Бриллиантова, Н. Понятие рабочего времени: «иные периоды» / Н. Бриллиантова, Е. Феоктистова // Кадровик. – № 3. 2013. – С. 22-25
5. Мамытов, Е. Управление профессиональными рисками: изменения в системе обучения по охране труда / Е. Мамытов // Человек и труд. – № 6. – 2012. – С. 42-47.
6. Орловский, Ю. Ненормированный рабочий день / Ю. Орловский // Хозяйство и право. – № 5. – 2012. – С. 100-107.
7. Орловский, Ю. Правовое регулирование трудовых отношений в современных условиях / Ю. Орловский // Хозяйство и право. – № 9. – 2012. – С. 40-52.
8. Мамытов, Е. Проблемы формирования систем, стимулирующих улучшение условий труда / Е. Мамытов // Человек и труд. – № 5. – 2012. – С. 58-62
9. Овсянников, А. С. Кризис трудовой мотивации в России / А.С. Овсянников, В.Б. Хитринцев // Сибирская финансовая школа. Октябрь — декабрь № 4. – 2004. – С. 111-113.
10. Корпоративный менеджмент. Система мотивации персонала: [Электронный ресурс] / URL: www.cfin.ru (дата обращения: 02.04.2016 г.).
11. Подосинников Е.Ю., Кулешов А.С., Железняков С.С. Мотивация трудовой деятельности инженерно-технического персонала предприятия: измерение и анализ // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. – 2015. – №3 (35) [Электронный ресурс] / URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-trudovoy-deyatelnosti-inzhenerno-tehnicheskogo-personala-predpriyatiya-izmerenie-i-analiz> (дата обращения: 23.06.2016).

