

ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА КАК ВАЖНЕЙШИЙ ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОЙ РАБОТЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

Е.В. Слепцова, канд. экон. наук, доцент
М.А. Курузова, студент
Кубанский государственный университет
(Россия, г. Краснодар)

DOI: 10.24411/2500-1000-2019-11955

Аннотация. Модернизация производства, внедрение сложных технологий, меняют роль и функции работника в производственной системе. Соответственно, качественно иными становятся связи в системе организации труда. Изменение организационных и внутрипроизводственных связей под влиянием НТП определяют актуальность изменения подходов к вопросам организации труда. В статье обоснована взаимосвязь рациональной организации труда и производительности труда. Сделан акцент на мотивации труда, как важнейшем факторе роста производительности и эффективности труда. Рассмотрены уровни мотивации работников, влияющие на эффективность деятельности предприятий. Предложен алгоритм внедрения мероприятий по организации труда, направленных на повышение эффективности работы предприятий.

Ключевые слова: организация труда, производительность труда, мотивация, управление персоналом, эффективность.

В современных экономических условиях организация труда персонала приобрела повышенную значимость. От грамотной организации во многом зависит эффективность работы предприятия. Вопросам научной организации труда много внимания уделялось в плановой экономике. Однако, в условиях рыночной экономики акцент сместился в стороны управления персоналом. В результате, такие важные вопросы как рациональное разделение труда и кооперация, проектирование трудовых процессов, выбор оптимальных методов и приемов труда, оптимизация условий труда, мотивация и стимулирование всех категорий работников остаются за рамками управления, либо им уделяется недостаточно внимания.

Организация труда работников направлена на повышение производительности труда, что влечет за собой совершенствование деятельности предприятия любой организационно-правовой формы. Согласно данным Росстата, в начале 2000-х гг. наметилась положительная тенденция роста производительности труда (рис. 1) [1]. Однако, с 2011 г. наблюдается устойчивое снижение производительности труда в среднем на 0,3% в год (несмотря на развитие и активное внедрение автоматизации и роботизации в Российской Федерации). Лишь в 2017 г. было отмечено незначительное увеличение значения индекса на 1,5%, что позволило говорить о наметившейся положительной тенденции в росте производительности труда.

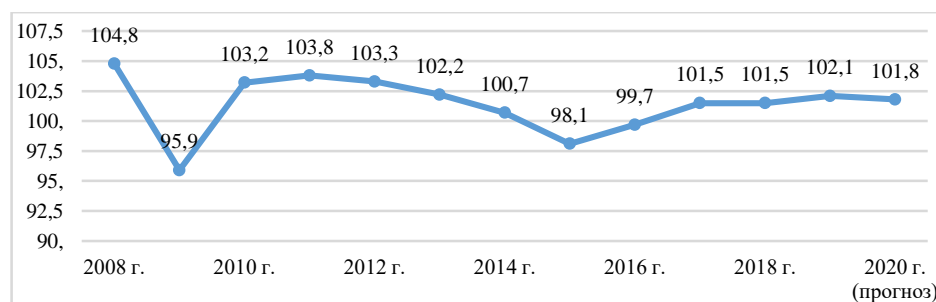


Рисунок. Индексы производительности труда в экономике Российской Федерации, в % к предыдущему году

Следует отметить, что темп роста производительности труда в 2017 г. (101,5%) был чуть ниже значения, рассчитанного на 2017 г. в рамках приоритетной программы «Повышение производительности труда и поддержка занятости» (101,9%), а также ниже прогнозного значения в 2%, рассчитанного экспертами Минэкономразвития. Данные Минэкономразвития говорят, что в 2019 г. темпы роста производительности труда замедлились уже до 1,2%. Ускорение возможно только с 2020 г., когда производительность вырастет на 1,8% в годовом выражении. К 2022 г. показатель достигнет 3,1% и будет оставаться примерно на этом же уровне до 2024 г. [2].

В современных условиях человеческий фактор приобретает ключевое значение, поэтому от научно обоснованной организации труда во многом зависит рост производительности труда.

Рациональная организация труда позволяет выстроить четкие алгоритмы действий работников предприятия на основе разделения и кооперации труда. Для каждого звена расписываются задачи, которые они должны выполнять, а также определяются критерии качества, по которым впоследствии будет оцениваться их работа и формироваться оплата труда. В результате каждый работник получает четкие инструкции того, что нужно делать и знает, по каким параметрам будут анализировать и оценивать его деятельность;

Рациональная организация труда помогает не только разграничить обязанности каждого члена коллектива, но и его профессиональных подгрупп. Это необходимо, когда та или иная функция реализуется несколькими работниками, образующими профессиональный конгломерат.

Важным элементом системы организации труда является стимулирование и мотивация труда, поскольку именно от мотивации сотрудников и их вовлеченности в работу зависит результат трудовой деятельности. Чтобы повысить производительность труда, руководителю важно знать, как правильно мотивировать персонал и добиваться лояльности. Существует несколько уровней мотивации сотрудников:

1. Материальная заинтересованность. Самый низкий уровень. Если мотивировать персонал только выдачей премий без учета производительности труда, возрастает риск иметь в коллективе непродуктивных работников с низким уровнем этики.

2. Личная выгода – повышение в должности, получение нового статуса. Деньги для таких сотрудников являются не самоцелью, а средством для приобретения новых благ.

3. Личная убежденность. Для эффективных и продуктивных сотрудников имеет значение не только финансовая составляющая, но и возможность самореализоваться. Такие люди относятся к деньгам рациональнее и нуждаются в моральном поощрении. Чтобы мотивировать их на труд, нужно сформировать понятные и близкие им цели.

4. Чувство долга. Высший уровень мотивации. Такие сотрудники имеют высокую эффективность труда, им смело можно доверять топовые позиции.

Создание эффективной системы поощрения с учетом уровней мотивации сотрудников важно доверить профессионалам. Только в этом случае можно получить желаемый результат.

Эксперты Аналитического центра НАФИ в августе 2019 года провели опрос с целью выяснить, какие способы мотивации россияне считают наиболее привлекательными. Ответы на вопросы сравнивались с теми, что было получены в прошлом году. Выяснилось, что увеличилось число тех, для кого наиболее важны премии и бонусы (52%, рост на 13 п.п.). А вот доля работников, для которых больше важен социальный пакет, сократилась с 39% до 27%. Третье место в рейтинге способов мотивации заняли корпоративные мероприятия, организуемые работодателем. В качестве мотивирующих факторов россияне стали реже упоминать дополнительные отгулы и выходные дни (15% работающих), а также тринадцатую зарплату (14%). Последние места заняли способы мотивации, как подарки, оплата обучения и оборудованные места для отдыха (указали 6-7% работающих) [3].

Для повышения результативности системы организации труда на предприятии необходимо внедрить следующий алгоритм мероприятий для повышения эффективности труда:

1) мероприятия по повышению квалификации сотрудников (повышение квалификации персонала и обеспечение профессионального роста, аттестация работников, стажировка, тренинги);

2) мероприятия по повышению эффективности управления персоналом (внедрение автоматизированной системы управ-

ления персоналом, система премирования, адаптация персонала).

Таким образом, успехи трудового коллектива зависят от организации труда. И если на определенном этапе руководители предприятия понимают, что эффективность деятельности предприятия снижается, то ему стоит обратиться к совершенствованию организации трудовой деятельности персонала. Грамотное сочетание различных элементов системы организации труда позволяет повысить эффективность работы предприятия в целом.

Библиографический список

1. *Федеральная служба государственной статистики*. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.gks.ru> (дата обращения 26.11.2019).

2. *Паспорт приоритетной программы «Производительность труда и поддержка занятости»*. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://economy.gov.ru> (дата обращения 05.12.2019).

3. *Статистика: популярные способы мотивации в 2019 году*. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.hr-director.ru/news/67449-qqn-19-m10-statistika-populyarnyye-sposoby-motivatsii-v-2019-godu> (дата обращения 05.12.2019).

4. *Эффективная организация труда персонала на предприятии*. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://1popersonalu.ru/upravlenie/organizaciya-truda-personala.html> (дата обращения 26.11.2019).

LABOR ORGANIZATION OF PERSONNEL AS THE MOST IMPORTANT FACTOR OF EFFICIENT WORK OF THE ENTERPRISE

E.V. Sleptsova, *Candidate of Economic Sciences, Associate Professor*

M.A. Kuruzova, *Student*

Kuban State University
(Russia, Krasnodar)

Abstract. *The modernization of production, the introduction of complex technologies, change the role and functions of the employee in the production system. Accordingly, relations in the system of labor organization become qualitatively different. Changes in organizational and internal production relations under the influence of scientific and technical progress determine the relevance of changing approaches to issues of labor organization. The article substantiates the relationship between the rational organization of labor and labor productivity. The emphasis is placed on labor motivation, as the most important factor in the growth of productivity and labor efficiency. The levels of employee motivation that affect the efficiency of enterprises are considered. An algorithm is proposed for the implementation of measures for the organization of labor aimed at improving the efficiency of enterprises.*

Keywords: *labor organization, labor productivity, motivation, personnel management, efficiency.*