

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
Н.Г.ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра экономической теории
и национальной экономики

**Улучшение организации труда на предприятиях современной
России (на примере компании ООО «Самира»)**

АВТОРЕФЕРАТ БАКАЛАВРСКОЙ РАБОТЫ

студента 4 курса 431 группы
направления 27.03.05 «Инноватика»
профиль Инновационная экономика
экономического факультета
Мирзаева Улугбека Фахриддиновича

Научный руководитель

к.э.н., доцент

А.Р. Трубицын

подпись, дата

Зав. кафедрой

к.э.н., доцент

Е. В. Огурцова

подпись, дата

Саратов 2020

Введение. История эволюции человечества показала, что основополагающие изменения производительности труда осуществляется с заменой средств производства. Но в настоящих условиях можно заметить группы факторов, которые могут обеспечить позитивное влияние на рост эффективности деятельности труда и, как следствие, на рост производительности предприятия. Среди этих факторов — комплекс действий и мер по улучшению организации труда. Среди этих факторов — комплекс действий и мер по улучшению организации труда. Организация трудовой деятельности – определенная структура, которая может помочь достигнуть волнующих предприятие задач при условии правильного использования труда персонала организации.

Материальное производство включает в себя три компонента: предмет труда, орудие труда и сам труд. Для осуществления процесса производства потребуется ещё одно главное условие: целенаправленная, организованная деятельность человека, которая приводит в действие механизм производства. Повышение эффективности организации трудовой деятельности – одна из главных задач, которую ставит перед собой службы управления персоналом. Актуальность данной выпускной квалификационной работы обусловлена прежде всего, потребностью российской экономики в повышении интенсивности инновационной деятельности. Инновационное развитие играет стратегически важное значение как на микро-, так и на макро-уровне.

Исследователями доказано, что эффективная инновационная деятельность позволяет предприятиям и государствам быть более конкурентоспособными. Организация эффективной инновационной деятельности во многом зависит от отношений государства с другими субъектами в инновационной сфере. Степень научной разработанности темы выпускной квалификационной работы подтверждается исследованиями И.Л. Юрзиновой, В.В. Бабакиной, Е.П. Голушко.

Целью настоящей работы является выявление источников улучшения организации труда на предприятиях современной России.

Для этого необходимо решить следующие задачи:

- изучить сущность, функции и задачи организации труда;
- проанализировать методы и формы улучшения организации труда на предприятии;
- проанализировать организацию труда в России и за рубежом;
- проанализировать существующую организацию труда в ООО «Самира»;
- предложить мероприятия по улучшению организации труда на торговом предприятии ООО «Самира».

Объект исследования – организация труда на предприятиях современной России.

Предметом исследования являются отношения возникающие в процессе улучшения организации труда на предприятиях в современной России.

Теоретическую основу выпускной квалификационной работы составили труды отечественных и зарубежных ученых, постановления, законы и кодексы РФ, а также национальный доклад, статистические сборники и другие материалы, которые встречаются в тексте.

Метод исследования основан на использовании системного подхода и диалектической логики. В процессе работы применялись такие приемы и методы как анализ, синтез, индукция, дедукция, группировка, сравнение и др.

Структура работы состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников, приложения.

Основная часть. Организация труда – это структура производственных взаимосвязей сотрудников с условиями производства и между собой, формирующая определенный порядок устройства трудового процесса. Важным критерием организации труда является определенный порядок трудовых операций.

В широком смысле – это процесс регулирования компонентов трудовых операций. В промышленности выделяют следующие виды организации труда: разделение и кооперирование труда; проектирование трудовых процессов,

рабочих мест, систем по их обслуживанию, режимов труда и отдыха; создание благоприятных санитарно-гигиенических, социальных и психологических условий труда; формирование работоспособных трудовых коллективов. Из перечисленного перечня, организация труда включает весь комплекс управляющих действий, которые обеспечивают сохранение здоровья работающих и эффективность труда.

Значимость организации труда увеличивается по степени развития рыночных отношений, которые возраждают конкуренцию. Большой вес принимает результативность труда, влияющая на высокую эффективность производства. Соответственно, по степени технического улучшения производства возрастает стоимость единицы рабочих затрат. Оценка результативности правильной организации труда, ее воздействие на результаты технико-экономических элементов.

Уровень применения результатов научно-технического прогресса зависит от согласованности между совершенствующимися изменениями в организации труда и совершенствованием уровня техники. Дело становится трудным и ответственным, а несовершенная организация ведет к негативным последствиям.

На уровне компании, организация труда – это система целесообразного взаимодействия сотрудников со средствами производства и между собой, организованная при определенном порядке и исполнении трудового процесса, устремленная на достижение начальных целей.

Организация труда основана на реализации процесса производства.

Процесс производства – это органическое сплочение орудий, объектов труда и самого труда.

Процесс производства содержит следующие главные компоненты:

- конструкторско-технологическую сборку производства, содержащаяся в разработке устройства изделия, алгоритм его изготовления, подборе инструментов, оборудования;

- вещественную подготовку производства, снабжающую рабочие места необходимым инструментом, сырьём, комплектующими изделиями, полуфабрикатами;
- организационно-технологические сборы производства (распределение средств производства, порядок исполнения технологических операций, работ и процессов);
- организацию труда (сервис рабочих мест, употребление целесообразных приемов и методов труда, нахождение меры работы для каждого сотрудника, создания подходящих условий труда);

Следовательно, организация производства выступает цельностью всех основных компонентов, составляющих ход производства на предприятии.

Основная проблема организации труда в компании – это уменьшение времени изготовления продукции, времени хода производственного процесса.

По мере того как развивается общество, можно увидеть, что повышается культурно-технологический уровень трудящихся и в достижениях научно-технического развития возникают изменения в организации труда.

Трудовые отношения, рассматриваемые под углом зрения кооперации труда, дают лишь общую характеристику общественной формы труда. На практике существует три основных взаимосвязанных задачи: экономическая, психофизиологическая, социальная.

Экономическая задача создает особые условия для производства конкурентоспособных товаров и включает в себя уместность использования техники, материалов и ресурсов, и это обеспечивает экономию живого на производстве, рост эффективности труда, правильное использование времени, а также увеличивает объем производства и прибыли. Задачи предполагают: эффективность производства, улучшение ресурсов, повышают качество и конкурентоспособность продукции, повышают производительность труда, и эффективность рабочего времени, экономию ресурсов. Экономическая уместность той или иной разновидности организации труда, устанавливается,

в какой мере ей обеспечивают рост продуктивности, сложность труда, использование качественного оборудования, занятость персонала.

Психофизиологическая задача взаимосвязана с созданием таких положительных условий труда, обеспечивающие сохранение безопасности труда и физическое здоровье, поддерживают высокий уровень и работоспособность. Способствует сохранению жизненной энергии человека, приводит к ограничению интенсивности труда, формированию благоприятных и безопасных условий, гармонизации психических и физических нагрузок на человека. Важное значение при выборе форм организации труда имеют психофизиологические факторы.

В литературе получило широкое распространение справедливое высказывание К. Маркса о том, что, как бы различны ни были отдельные виды полезного труда или производственной деятельности, с физиологической стороны это, во всяком случае, функции человеческого организма, и каждая такая функция, каковы бы ни были ее содержание и ее форма, по существу есть трата человеческого мозга, нервов, мускулов, органов чувств и т.д. В связи с этим сочетание трудовых функций должно быть оптимальным в отношении физических и нервных нагрузок, не должно вызывать отрицательных последствий. А это значит, что наряду с экономическими и социальными критериями совершенствования форм организации труда необходимо принимать во внимание физиологические и психологические критерии.

Социальная задача, которая направлена на повышение качества удовлетворенности своим трудом людей и создание условий, которые обеспечивающих рост их профессиональных навыков. Задача призванная обеспечивать повышение престижности труда, содержательности, разнообразия и воспитать высокую дисциплину труда. С позиции общественного критерия ценится привлекательность для работника сложно построенного характера организации труда, степени обширности труда, условий для развития, разнообразия, ответственности и т. п. Развитие

описаний о задачах организации труда представляет понятие о функциях, т.е. о проявлении организации труда на предприятии и как она воздействует на разные области производства. Категория «функция» осуществляется возможность все вопросы организации труда конкретизировать, выделить в каждой задаче основные направления и свойства воздействия организации труда на субъект и производство.

Формами организации труда являются ее разновидности, отличающиеся друг от друга особенностями решения вопросов по отдельным элементам организации труда.

Для того чтобы построить успешную корпорацию, необходимо грамотно использовать формы организации труда. Практика показывает, что необходимы такие составляющие: стабильный кадровый состав, денежное стимулирование по конечным результатам трудовой деятельности, материальная ответственность за невыполнение плана, порчу оборудования и имущества, выполнение полного комплекса работ, которые связаны с производством товаров трудовым коллективом.

Главными аспектами рациональной организации труда выступают:

- нормирование рабочего времени;
- высокооплачиваемый труд человека;
- грамотная организация рабочего пространства;
- совершенствование организации и обслуживания мест работы, а также улучшение санитарно-гигиенических условий труда;
- разделение по отраслям и кооперациям.

На любом предприятии она должна быть грамотной и рациональной, в максимальной степени учитывать инновационные технологии, научные достижения, передовой опыт, эффективно и в полной мере использовать рабочую силу. Основная цель НОТ – использование всех ресурсов для достижения лучшего экономического результата во всех отраслях и на всех уровнях производства.

По способу установления плановых заданий и учета выполненной работы выделяют формы:

- Индивидуальные. Они предполагают персонифицированный подход при распределении производственных заданий, учете выполненной работы или начислении заработной платы (например, репетиторство, парикмахерские услуги).
- Коллективные. Характеризуются групповым подходом при организации рабочего процесса (например, на фабриках, заводах).

Коллективные формы организации труда по способу разделения и кооперации предусматривают образование разновидностей коллективов:

- с полным разделением труда, когда каждый работник занят только выполнением работы строго по своей специальности на одном рабочем месте;
- с частичной взаимозаменяемостью, когда работники владеют двумя или большим числом профессий и могут выполнять работы не только на своем рабочем месте, но и по совмещаемой профессии;
- с полной взаимозаменяемостью, когда каждый член коллектива может работать на любом рабочем месте или меняться рабочими местами по заранее продуманной схеме.

Планирование деятельности ООО «Самира» включает комплексную разработку таких видов планирования, как: стратегическое, перспективное, текущее и оперативно-календарное. Данные виды планирования при разных задачах и содержании, тем не менее, обладают единством, которое выражается в их общей направленности. Во всех трех видах планирования соблюдается правило обоснования величины устанавливаемых плановых показателей технической характеристик используемых средств, орудий и предметов труда, технологии и организации производства, а также расчетом экономической эффективности принимаемых плановых заданий. Техно-экономическое планирование ООО «Самира» организует и осуществляет как

контроль производственно-хозяйственной деятельности Общества, так и его внутрипроизводственных звеньев.

Оно включает:

1) разработку перспективных и текущих планов предприятия и подразделений;

2) определение объемов реализации услуг в плановом периоде;

3) установление плановых размеров трудовых и материальных ресурсов, необходимых для выполнения плана;

- 4) доведение плановых заданий по реализации услуг до исполнителей;
- Таким образом Эффективность деятельности ООО «Самира», несколько ухудшилась в течение 1 квартала 2017 года. Однако, предприятие финансово устойчиво в долгосрочном периоде, имеет налаженные связи с поставщиками, стабильно увеличивает товарооборот и расширяет долю рынка. Соответственно, есть все условия для того, чтобы устранить недостатки деятельности, повысить доходность и платежеспособность, реализовать стратегию развития Общества, связанную с укреплением и расширением бизнеса. Данные усилия потребуют от компании повышения уровня эффективности управления бизнесом, что напрямую связано с возможностями улучшения работы персонала.

Существующая система управления персоналом в ООО «Самира» нами анализируется по четырем основным направлениям: подбор и отбор кадров; организация профессионального обучения и развития сотрудников; система оценки сотрудников; существующая система вознаграждения персонала.

На данный момент улучшение организации труда на предприятии осуществляется следующим методом:

- Создание безопасных условий труда на всех этапах производственного процесса. В следствии чего, сокращается количество несчастных случаев и травматизма на основе решения ряда задач по созданию безопасных и

безобидных условий труда, медицинских и профилактических и санитарных услуг для работников.

Согласно статье 217 Трудового кодекса РФ, к предприятиям предъявляются разные требования по организации службы охраны труда и им предоставляется возможность привлечения специалистов по охране труда в рамках аутсорсинга. То есть предприятия с численностью работников более 50-ти человек обязаны: создать собственную службу охраны труда; либо ввести в штат специалиста по охране труда, имеющего соответствующий аттестат.

В ООО «Самира» имеют преимущества рабочие места, на которых выполняется большое количество технологических операций. Эти рабочие места оснащены специализированным оборудованием и инструментами, способствующими эффективному труду рабочих.

Помимо этого, на предприятии разрабатываются программы, направленные на улучшение социально-психологического климата в команде и корпоративное единство посредством организации досуга и приглашений для ООО «Самира», специалиста в области психодиагностики;

На основе проведенного нами анализа системы управления персоналом ООО «Самира», создадим модель её целевого состояния, сформулировав при этом требования к элементам системы управления персоналом и сам комплекс мер, по переходу от существующего состояния к целевому. Выделим первоочередные меры по оптимизации системы управления персоналом ООО «Самира»:

1. Введение в структуру Общества должности менеджера по персоналу, документационное обеспечение его прав, полномочий и обязанностей;
2. Внедрение в Обществе системы непрерывного обучения персонала, затрагивающей каждого сотрудника организации;
3. Формирование комплекса мер для мотивации сотрудников Общества для обеспечения высокой производительности их труда, противодействие текучести кадров, выработка «корпоративного духа»

Заключение. Организация труда является на всех действующих предприятиях (организациях) составной частью организации производства. Всякий процесс труда служит подсистемой всех ее процессов и систем в реальном пространстве и времени. Рациональная организация производственных систем может быть построена только на основе самых совершенных подсистем организации трудовых процессов, потребляющих на свое осуществление наименьшее количество экономических ресурсов. Важнейшим признаком совершенной организации трудовых процессов может служить не только выполнение основных производственных задач, но и дальнейшее развитие трудового и производственного потенциала. Это означает, что организация труда как целенаправленная деятельность людей должна стать на отечественных предприятиях (организациях) основой цивилизованных рыночных отношений. Чем совершеннее будет организация труда на предприятиях (организациях) тем выше будут его результаты.

Рационально организованный труд является трудом высокопроизводительным и высокоэффективным. Результаты труда определяют в конечном итоге не только трудовую отдачу персонала и уровень жизни людей, но и эффективность развития той или иной организационной или экономической системы в целом.

В состав комплексной системы организации труда входят следующие 10 подсистем организации и управления трудом:

1. разделение и кооперация труда;
2. расположение и обслуживание рабочих мест;
3. проектирование трудовых процессов;
4. обоснование трудовых нормативов;
5. улучшение условий труда;
6. соблюдение трудовой и производственной системы;
7. мотивация и стимулирование труда;
8. разработка и совершенствование управления трудовыми процессами;
9. повышение специальной и профессиональной подготовки;

10. совершенствование и рационализация управленческого труда менеджеров.

В совершенствовании организации труда все выше названные подсистемы необходимо применять последовательно и комплексно на каждом рабочем месте и на каждом предприятии (организации) независимо от форм собственности.