

УДК 65.24я7

Н.И. ПОГОРЕЛОВ, к.э.н., проф., НТУ «ХПИ», Харьков
Л.В. ПОГОРЕЛОВА, аспирантка, НТУ «ХПИ», Харьков

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ И ОПЛАТЫ ТРУДА НА ИННОВАЦИОННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Организация и оплата труда представляют собой форму, в которой реализуются экономические результаты трудовой деятельности. Поэтому организация и оплата труда рассматривается как составная часть экономики труда.

Organization and payment of labour are a form the economic results of labour activity will be realized in which. Therefore organization and payment of labour is examined as component part of economy of labour.

Ключевые слова: организация, оплата, труд, инновация, предприятие

Введение

В условиях рыночной экономики возрастает значение различных факторов, которые воздействуют на эффективность производства, так как в силу возрождающейся конкуренции результативность деятельности становится решающей предпосылкой существования и развития предприятий. Среди факторов эффективности существенное место занимает организация и оплата труда. Так, даже самое современное оборудование и высокопроизводительная техника не дадут желаемого результата при низкой организации их обслуживания и наоборот, при научной организации труда можно получить от соответствующего технического оснащения производства максимальный результат.

Что же понимается под организацией труда на предприятии? Для ответа на этот вопрос необходимо знать, что термин «организация» имеет несколько значений. В одном случае под организацией понимают строение, устройство чего-нибудь, его структуру, внутреннюю упорядоченность, взаимное расположение частей какого-либо целого явления и т.д. В этом смысле организация обозначает некоторую систему, нечто установленное, продуманное, обладающее определенными свойствами. Определение, раскрывающее понятие «организация труда» в указанном выше смысле, называют атрибутивным (от слова «атрибут» существенный признак, неотъемлемое свойство чего-либо), так как такое определение должно характеризовать существенное свойство рассматриваемого явления. В этом смысле организация труда на предприятии — это система производственных взаимосвязей работников со средствами производства и друг с другом, образующая определенный порядок осуществления трудового процесса. Существенным свойством организации труда является порядок трудового

процесса в отличие от беспорядка как признака отсутствия организации труда. В другом случае под организацией труда понимают функцию управления, связанную с установлением, изменением или упорядочением чего-нибудь. Это так называемый функциональный смысл термина «организация». В этом значении организация труда "на предприятии — это действия по установлению или изменению порядка осуществления трудового процесса и связанных с ним производственных взаимодействий работников со средствами производства и друг с другом.

Постановка задачи

После раскрытия сущности организации труда на предприятии необходимо установить ее содержание, т.е. показать, из каких составных частей или элементов складывается тот самый порядок трудового процесса, о котором шла речь выше.

Для этого отметим, что порядок осуществления трудового процесса предполагает, во-первых, установление цели деятельности; во-вторых, руководствуясь технологией производства, установление перечня производственных операций и их последовательности; в-третьих, разделение всех видов работ между работниками и установление между ними системы взаимодействия, т.е. определенной кооперации труда; в-четвертых, приспособление рабочих мест для удобства работы; в-пятых, организацию обслуживания рабочих мест всякого рода вспомогательными работами; в-шестых, разработку рациональных приемов и методов труда; в-седьмых, установление норм труда и систем его оплаты. Для обеспечения соответствующей организации труда необходимо также создание на предприятии безопасных и здоровых условий труда, планирование и учет труда, воспитание дисциплины труда, подбор и подготовка кадров.

Решение перечисленных задач составляет содержание организации труда на предприятии, а ее элементами будут:

- 1) Разделение труда, т.е. расстановка работников по рабочим местам и закрепление за ними определенных обязанностей.
- 2) Кооперация труда, т.е. установление системы производственной взаимосвязи между работниками.
- 3) Организация и обслуживания рабочих мест.
- 4) Разработка рациональных приемов и методов труда.
- 5) Подбор, подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
- 6) Установление обоснованных норм труда.
- 7) Создание безопасных и здоровых условий труда.
- 8) Организация оплаты и материального стимулирования труда.
- 9) Планирование и учет труда.
- 10) Воспитание дисциплины труда.

Методология

Исходя из сказанного, организация труда на предприятии — это, с одной стороны, система производственных взаимосвязей работников со средствами производства и друг с другом, образующая определенный порядок трудового процесса, который складывается из разделения труда и его кооперации между работниками, организации и обслуживания рабочих мест, рациональных приемов и методов труда, обоснованных норм труда, его оплаты и материального стимулирования, планирования и учета труда и который обеспечивается подбором, подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации кадров, созданием безопасных и здоровью условий труда, а также воспитанием дисциплины труда.

Организация труда на предприятии — это, с другой стороны, действия по установлению, упорядочению или изменению порядка осуществления трудового процесса и связанных с ним производственных взаимодействий работников со средствами производства и друг с другом.

Требование системного подхода к производству как одно из главных условий его эффективности определяет важность раскрытия взаимосвязей и взаимообусловленности всех организационных явлений и процессов на производстве.

В законченном виде организация производства как динамичная система может быть представлена в виде совокупности трех подсистем: организации технологических процессов, организации труда и организации управления.

Требует пояснения понятие «организация технологических процессов». Это та совокупность организационных решений, которая определяет порядок функционирования средств производства, их сочетание и пространственное размещение, а также порядок осуществления технологических операций и процедур, составляющих существо каждого вида производственной деятельности.

Принципиальная схема организации производства может быть представлена в виде матричной таблицы, в которой слева по вертикали указываются виды деятельности на промышленном предприятии. Они могут быть детализированы или укрупнены, их можно дать в любой группировке: по фазам производства, по структурным подразделениям или по другим признакам. При этом должно соблюдаться обязательное требование: необходимо указывать все виды деятельности на предприятии. Сверху по горизонтали в таблице указывается система организации производства в составе ее трех подсистем: подсистемы организации технологических процессов (ОТП), подсистемы организации труда (ОТ) и подсистемы организации управления (ОУ). Предположим, что процесс промышленного производства складывается из следующих видов деятельности:

1. Техничко-технологическая подготовка производства (разработка технической и технологической документации на орудия производства, технологию, предметы труда, готовые изделия).

2. Подбор, подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров.

3. Материальная подготовка производства, снабжение его всем необходимым: машинами, механизмами, оснасткой, сырьем, материалами, полуфабрикатами, энергией и т.д.

Эти виды деятельности предшествуют производству материальных благ и являются основными компонентами процесса производства.

4. Осуществление основного производственного процесса по выпуску продукции в соответствии со специализацией предприятия.

5. Осуществление вспомогательных и обслуживающих производственных процессов (ремонтные работы, энергетическое и транспортное обслуживание, контроль качества продукции, хранение сырья, материалов и готовой продукции, хозяйственные работы и др.).

6. Маркетинг.

7. Финансовая деятельность.

8. Управление производством (предприятием) — менеджмент.

Эффективность обслуживания рабочих мест может быть достигнута лишь при соблюдении: принципа предупредительности обслуживания, предусматривающего выполнение соответствующих работ до того, как процесс производства прервется в силу несвоевременного их выполнения; принципа оперативности обслуживания — быстроты реагирования на возможные сбои производства; принципа комплексности, выражающегося в обеспечении разностороннего обслуживания по всем его видам; принципа плановости, заключающегося в проведении расчетов потребности в видах, сроках и объемах обслуживания каждого рабочего места.

Прогресс в системах обслуживания рабочих мест состоит в переходе от дежурного обслуживания, т.е. обслуживания по вызову с места остановки производства, к регламентному обслуживанию, основанному на расчетах норм обслуживания и реализации планово-предупредительного проведения обслуживающих работ.

Достижение эффективных решений по организации рабочих мест и систем их обслуживания облегчается использованием разработанных типовых проектов организации труда для массовых профессий рабочих и служащих. Типовой проект организации труда — это, как правило, средоточие передового опыта организации труда, в котором находят отражение все принципиальные вопросы организации труда, в том числе вопросы оснащения и планировки рабочих мест, организации их обслуживания.

Составным элементом организации труда является установление технически обоснованных норм труда. Норма труда венчает процесс установления

определенной организации труда и является отправным пунктом для ее дальнейшего совершенствования.

Условия труда — это совокупность факторов внешней среды, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека в процессе труда. На работника в производственной среде воздействует большое количество внешних факторов, которые по своему происхождению могут быть разделены на две группы. Первая включает в себя факторы, не зависящие от особенностей производства, среди них географо-климатических, которые обусловлены географическим районом и климатической зоной размещения предприятиям, и социально-экономические. Последние зависят от социально-экономического строя общества и определяют положение трудящегося в обществе в целом. Они находят свое выражение в трудовом законодательстве, в совокупности социальных благ и гарантий.

Вторая группа включает в себя факторы, зависящие от особенностей производства и его коллектива. Эти факторы формируются, с одной стороны, под воздействием особенностей техники, технологии, экономики и организации производства (производственно-технические), а, с другой — под воздействием особенностей трудового коллектива (социально-психологические).

Группа производственно-технических факторов наиболее обширна. В нее входят:

1) технико-технологические факторы — особенности техники и технологии, уровень механизации и автоматизации труда, степень оснащенности рабочих мест, режим труда и отдыха. Под воздействием этих факторов формируются физическая тяжесть труда, характеризуемая объемом физической работы и статической нагрузкой за смену, и нервно-психическая напряженность, определяемая объемом перерабатываемой информации, интенсивностью внимания, напряженностью анализаторно-мыслительной деятельности, степенью монотонности труда, темпом работы;

2) санитарно-гигиенические факторы — температура, влажность, скорость движения воздуха в рабочем помещении; уровни шума, вибрации, запыленности, загазованности, излучений; освещенность, контакт частей тела работника с водой, машинным маслом, токсичными веществами, общее состояние производственных помещений;

3) факторы безопасности, гарантирующие защиту работника от механических повреждений, поражений током, от химического и радиационного загрязнения;

4) инженерно-психологические факторы — комфортность на рабочих местах, совершенство конструкции и планировки техники, органов управления и средств контроля над ходом технологического процесса, удобство обслуживания машин и механизмов;

5) эстетические факторы — архитектурно-планировочные решения интерьера и экстерьера, эстетически выразительная форма и цвет средств труда, спецодежды, соответствующее оформление зон отдыха и пр.;

б) хозяйственно-бытовые факторы — организация внутрисменного питания работников; наличие и состояние бытовок, умывальников, душевых, туалетов; организация стирки, химчистки и ремонта спецодежды, уборки помещений и территории и т.д.

Социально-психологические факторы — социально-демографическая структура коллектива, совокупность интересов, ценностных ориентаций работников, стиль руководства в подразделениях и на предприятии в целом, масштаб и характер деятельности общественных организаций. Эти факторы формируют морально-психологический климат в коллективе.

Результаты исследования

Таким образом, на человека и его работоспособность воздействует большая и сложная совокупность факторов, которые необходимо учитывать, чтобы создать наиболее благоприятную обстановку для высокопроизводительного труда, что и является одной из задач его организации.

Необходимой составной частью организации труда служат его планирование и учет. Планирование труда как установление пропорций труда, его производительности, численности персонала, фонда заработной платы для выполнения производственной программы — часть общей системы, обеспечивающей функционирование труда. Учет труда служит необходимой предпосылкой для установления результативности труда, его оплаты и материального стимулирования.

Вопросы оплаты и материального стимулирования работников представляются также составной частью организации труда. Эффективная организация труда не может быть достигнута без строгого соблюдения установленных правил и порядка на производстве, т.е. без дисциплины труда.

На практике различают дисциплину трудовую, производственную, технологическую, плановую, финансовую, договорную и др. Такое разнообразие определяется тем, что различные правила, нормы, требования устанавливаются разными органами и ведомствами, которые трактуют соблюдение установленных ими правил как соответствующую дисциплину. Так, соблюдение работниками правил внутреннего трудового распорядка (своевременное начало и окончание рабочего дня, перерыв на обед и отдых), норм внутрипроизводственного поведения относится к трудовой дисциплине. Точное исполнение всех требований технологии по каждому производственному процессу составляет дисциплину технологическую. Своевременная и точная реализация производственных заданий, выполнение должностных инструкции, бережное отношение к оборудованию, инструменту, оснастке, сырью и материалам, соблюдение правил охраны труда,

техники безопасности, производственной санитарии, пожарной безопасности составляют производственную дисциплину. Понятие дисциплины труда объединяет перечисленные разновидности дисциплин и проявляется в сознательном выполнении работниками своих служебных обязанностей.

Организация труда на предприятии подкрепляется трудовой активностью и творческой инициативой трудящихся. Развитие и углубление демократии в обществе и на производстве в ходе реализации реформ политической системы и экономики в стране, возрастание экономической самостоятельности предприятий создают благоприятную обстановку для предприятия.

В основе формирования оптимальных условий применения труда лежит изучение трудового процесса, которое развивается на основе исследований динамики производительности труда, анализа затрат рабочего времени и заработной платы, как важнейшего стимула труда.

Заработная плата является формой вознаграждения за труд и важным стимулом работников предприятия, поскольку выполняет воспроизводственную и стимулирующую (мотивационную) функции.

Для работников предприятия оплата их труда в виде заработной платы является их личным доходом, который должен соответствовать личному вкладу в результаты деятельности предприятия. Реальные доходы работника определяются номинальной реальной заработной платой и общественными фондами потребления (последние все в меньшей степени).

Номинальная заработная плата - это сумма денег, которую получает работник за свой труд.

Реальная заработная плата показывает, какое количество предметов потребления и услуг можно купить на номинальную заработную плату.

Организация оплаты труда непосредственно на предприятии состоит из следующих основных элементов: нормирование труда; установление системы оплаты труда; выбор наиболее рациональных форм и систем заработной платы; формирование фонда оплаты труда.

Выводы

Организация заработной платы на предприятии призвана обеспечить выполнение трех основных задач:

1) обеспечение каждого наемного работника надлежащего уровня заработной платой, которая соответствует результатам труда и стоимости услуг рабочей силы на рынке труда;

2) обеспечение работодателя таким результатом производственной деятельности, который способствует возмещению затрат и получению прибыли;

3) достижение необходимого компромисса между интересами работодателя и наемных работников в отношении решения вопросов по распределению дохода предприятия.

В современных условиях предприятия вправе выбирать ту или иную систему оплаты труда.

Список літератури: 1. *Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г.* Экономика персонала. Часть 1. Альфа-Пресс – 2009. – 320с. 2. Управление персоналом организации: Учебник. / Под ред *Л.А. Кибанова* – М.: ИНФРА-М, 2002. – 360с. 3. *Ковальчук І.В.* Економіка підприємства: Навч. Посіб. – К. : Знання, 2008. – 679 с. 4. Оплата труда: организация и учет: сборник систематизированного законодательства / сост. *Е.Б.Кушина, Н.М. Тарасова*, –К.; Блиц-Информ , 2009. – Вып.10. – 192.с. 6. *Богиня Д.П., Грішнова О.А.* Основы економіки праці: Навч. Посібник. – К.: Знання-Пресс, 2000. 7. *Колот А. М.* Мотивація персоналу: Підручник. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.
Подано до редакції 20.01.2011