

12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 №6-ФКЗ, от 30.12.2008 №7-ФКЗ, от 05.02.2014 №2-ФКЗ, от 21.07.2014 №11-ФКЗ) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>

9. Понкин И.В. Общая теория публичного управления: Правовые основы, цели, принципы, инструменты, модели и концепты публичного управления: Лекционный курс / ИГСУ РАНХ и ГС при Президенте РФ. – М.: Буки-Веди, 2016. – 252 с.

10. Салихова Р.Р. Влияние государственной политики на формирование конкурентоспособности розничной торговли в России // Актуальные проблемы экономики и права. – 2015. – №2. – С. 92-101.

11. Федеральный конституционный закон от 31.12.1996 №1-ФКЗ (ред. от 05.02.2014) «О судебной системе Российской Федерации» / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.base.consultant.ru>

12. Южаков В.Н., Александров О.В., Талапина Э.В. О системности правового регулирования государственного управления в Российской Федерации // Журнал российского права. – 2015. – №7(223). – С. 114-121.

УДК 331.103:005.95

Зими́на О.Е.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ ТРУДА В ЦЕЛЯХ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Зими́на Оксана Евге́ньевна, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; РФ, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail:zimalar@mail.ru*

В статье рассматриваются направления совершенствования управления организацией труда с целью повышения эффективности использования трудовых ресурсов предприятия; раскрывается сущность, структура, методики анализа организации труда. Уделено внимание роли информационных систем и технологий в организации труда на предприятии.

Ключевые слова: организация труда, совершенствование управления организацией труда, управление персоналом, информационные технологии организации труда.

Эффективное управление персоналом на предприятиях возможно только в том случае, если оно основывается на использовании современных форм организации труда. Они создают условия для самоутверждения и самореализации работников как личностей и как следствие побуждают трудовой коллектив к высокопроизводительной и инновационной деятельности.

Сущность понятия «управление организацией труда» состоит, прежде всего, в целенаправленном воздействии на организационные отношения, которые появляются в результате совместной трудовой деятельности для обеспечения эффективного развития и функционирования как системы организации труда, так и всего предприятия (фирмы и т.д.) в целом [5]. Совершенствование структуры трудового процесса должно являться начальной стадией любой работы по совершенствованию организации труда, а именно:

- при совершенствовании приемов и методов труда;
- при совершенствовании организации и обслуживании рабочих мест;

* **Научный руководитель:** *Зими́на Лариса Влади́мировна*, кандидат экономических наук, доцент кафедры математики, информатики и информационных технологий, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; Россия, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail:zimalar@mail.ru

- при разработке проектов разделения и кооперации труда;
- при расчете численности и состава бригад;
- при разработке технически обоснованных норм труда и т.д.

Конечная цель работы по совершенствованию структуры трудового процесса — повышение производительности труда.

Работа по совершенствованию приемов и методов труда является вторым этапом работы по внедрению более эффективной организации труда на предприятии. Цель этой работы – повышение производительности и качества труда за счет совершенствования применяемых методов и приемов труда. В работе по совершенствованию приемов и методов труда выделяют два направления: рационализацию труда и внедрение передового опыта.

Большую роль в организации труда играет оснащение, планировка и обслуживание рабочих мест. Целью совершенствования организации и обслуживания рабочего места является создание таких условий, при которых повышение производительности труда не сопровождалось бы увеличением нервных и физических затрат исполнителя.

Составляющие элементы системы управления организацией труда на предприятии представлены на рисунке 1.

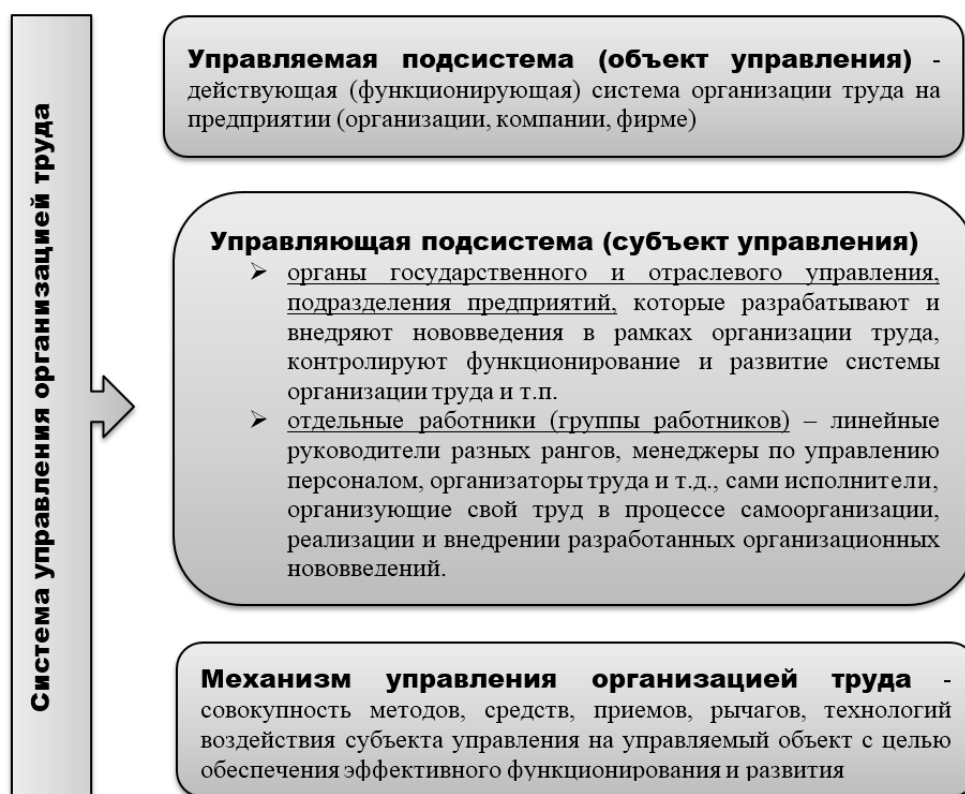


Рисунок 1 – Состав системы управления организацией труда

Анализ состояния и эффективности организации труда является фундаментом эффективного управления организацией труда и предприятием в целом. К важному этапу относится выделение состава работ в разрезе основных направлений организации труда, по которым следует проводить анализ (рис. 2). Суть аналитического исследования организации труда состоит в комплексном интегрированном подходе к исследованию существующей системы организации труда в целом на предприятии и отдельных ее частей, в выявлении зависимости между экономическими (использование рабочего времени и основных фондов, эффективность производства, производительность труда работников, качество работы) и социальными показателями (здоровье сотрудников, работоспособность, развитие и использование трудового потенциала, мотивирующие факторы персонала и т.п.) компании и состоянием организации труда [4].



Рисунок 2 – Содержание работ по организации труда на предприятии

В результате анализа организации труда необходимо получить такую научно-обоснованную, объективную, комплексную информацию о состоянии системы организации труда, которая позволила бы сформулировать возможные пути совершенствования организационного уровня предприятия на основе организационных нововведений или рационализации решения социально-экономических задач.

Исследование различных источников информации позволило выделить несколько методик анализа организации труда и определения ее уровня. Их можно отнести к одной из

трех групп:

- 1) методики нормативного подхода к анализу организации труда и оценке ее уровня;
- 2) методики исследовательского или эвристического подхода;
- 3) интегрированные методики (объединяют первые два подхода).

Современная организация труда, а тем более совершенствование ее управления, практически невозможна без использования информационных систем и технологий. В данном случае речь идет не просто об ИТ-оснащении АРМ. Ведь помимо того, что предприятие функционирует во внешней информационной среде, с помощью информационных технологий создается его и внутренняя ИТ-инфраструктура.

Обязательными условиями существования современной компании являются: создание соответствующего деятельности предприятия информационного пространства, обоснованный выбор ИС и аппаратно-программных средств для решения оперативных задач, обеспечение линий телекоммуникаций (в т.ч. мобильных), обеспечение информационной безопасности и т.д.

В современных условиях предприятиям часто приходится оперативно решать задачи распределения и кооперации труда рабочих. Необходимы информационные системы, позволяющие управлять и основным производством, и организацией труда. Программным решением в этом случае могут быть, например, ИС «1С: Управление производственным предприятием» и «1С: Управление предприятием (ERP) 2.0». Они позволяют планировать производственные процессы и формировать графики производства, согласованные по доступным мощностям и ресурсам, т.е. организовывать бригады, распределять работы и работников по рабочим местам. Важное место в организации труда и в целом деятельности предприятия занимают ИС по расчёту заработной платы и управлению персоналом. Примером может служить система «1С: Зарплата и управление персоналом 8».

Бурное развитие ИТ и компьютеризации всех сфер хозяйственной деятельности оказало влияние и на совершенствование форм трудовой деятельности.

Использование локальных и глобальных телекоммуникационных сетей меняет в целом систему управления организацией. Например, в последние годы широко используется дистанционный тип некоторых видов работ вне помещения фирмы, который предполагает оснащение у работника на дому комплексного терминала, включающего ПК, видеотелефон, факс и электронную почту, подключенную к корпоративной компьютерной сети предприятия. По некоторым данным, для предприятия это выгоднее, чем деятельность сотрудника в условиях офиса (с учетом административных расходов, коммунальных услуг и т.д.).

Таким образом, на современном этапе экономического развития в условиях роста конкурентной борьбы и эффективности производства возрастает необходимость высокой организации труда. Упорядоченный планомерный труд всегда обеспечивал, обеспечивает и будет обеспечивать высокие результаты. Совершенствование системы управления организацией труда является гарантом эффективного функционирования предприятий в любой сфере.

Список литературы:

1. Алехина Л.Л. Кадровый консалтинг как способ обеспечения эффективной работы компании. – Вестник ОрелГИЭТ. – 2015. – №1 (31). – С.106-111.
2. Алехина Л.Л., Легостаева С.А. Кадровые технологии в системе управления персоналом // Актуальные аспекты фундаментальных и прикладных исследований: сборник научных трудов / под общ. ред. И.Г. Паршутиной. – Орел: Изд-во ОрелГИЭТ, 2016. – С.322-327.
3. Дзанагова Т.Я. Основы организации труда: учебное пособие. – Ставрополь: Изд-во СКФУ, 2015. – 149с. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=457904&page_id=14.
4. Озерцова Л. Организация труда – это ... [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=457904&page_id=14
5. Складневская В.А. Экономика труда: учебник для бакалавров. – М.: Издательско-

торговая корпорация «Дашков и К», 2015. – 304с. [Электронный ресурс] – Режим доступа. – http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=230052.

6. Тимофеева С.А., Савина А.Г. Оценка развития социально-трудовых отношений в Орловской области // Вестник ОрелГИЭТ. – 2015. - № 2(36). – С. 114-118.

УДК 005.331

Сусло Е.А., Макарова Т.Н.

ОРГАНИЗАЦИЯ И ОБЛАСТИ ПРИМЕНЕНИЯ КОМАНДНОЙ РАБОТЫ

Сусло Екатерина Александровна, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; РФ, 302028, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: 79611000350@yandex.ru

Макарова Татьяна Николаевна, кандидат экономических наук, доцент кафедры маркетинга и торгового дела, ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; 302028, РФ, г. Орел, ул. Октябрьская, д. 12; e-mail: tanya.mak2010@yandex.ru

Управление предприятием, организацией любой формы собственности и сферы деятельности связано с объединением сотрудников для достижения общих целей и решения конкретных задач. Новые вызовы действительности требуют применения инновационных технологий работы с кадрами, объединения специалистов в команды. Однако организация командной работы требует наличия определенных предпосылок для формирования команды, соблюдения принципов построения, знания достоинств, проблем и условий, необходимых для эффективного внутрикомандного взаимодействия.

Ключевые слова: команда, управление организацией, внутрикомандное взаимодействие, кадровые технологии, инновационный командный ресурс.

Слово «команда» в настоящее время настолько пропитано позитивными смыслами, ценностями, вызывает положительные эмоции, что люди ожидают от командной работы успехов, результативности и сотрудничества. Действительно, команда сегодня является инновационным ресурсом для развития организации. Понятие «команда» перестало быть только принадлежностью лексикона военных, спортсменов, моряков, пожарных, проникло в различные отрасли науки и производства, наполнилось обобщенным смыслом и продолжает усиленно развиваться в настоящее время, вызывая неослабевающий интерес различных профессиональных групп и организаций.

По определению российского ученого В.С. Лазарева, командой является группа совместно работающих людей, имеющих общие цели, достижение которых является для них лично значимым, и реализующих структуру межличностных взаимоотношений и взаимодействий, способствующих достижению общих целей. В дополнение можно привести определение немецких ученых Г. Геттера и К. Оттл: «Команда – это группа, в основе которой лежит демократия и в которой все равны. Все решения принимаются совместно. Каждое решение подлежит обсуждению и требует согласия» [6].

Интерес к команде объясняется тем, что организации, имеющие положительный опыт командной работы, действительно, не только успешно функционируют, но и развиваются в ситуации нестабильного социума. Но так бывает далеко не всегда. Часто по каким-либо причинам они оказываются бесполезными.

Чтобы организовать командную работу, необходимо знание особенностей организационной культуры своего учреждения, потому что не для каждой организационной (корпоративной) культуры может быть полезна командная работа.

Традиционно для всех работающих людей выделяют три типа ориентации:

- ориентация на саму работу как деятельность;
- ориентация на вознаграждение за работу;