

Казанская Алина Юрьевна

Технологический институт федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Южный федеральный университет» в г. Таганроге.

E-mail: k-vetal@mail.ru.

347928, г. Таганрог, пер. Некрасовский, 44.

Тел.: 88634371742.

Кафедра экономики; к.э.н.; доцент.

Компаниец Виталий Сергеевич

E-mail: vitaly.kompaniets@gmail.com.

347928, г. Таганрог, ул. Чехова, 2.

Тел.: 88634312016.

Кафедра психологии и безопасности жизнедеятельности; к.т.н.; доцент.

Kazanskaya Alina Yur'evna

Taganrog Institute of Technology – Federal State-Owned Autonomy Educational Establishment of Higher Vocational Education «Southern Federal University».

E-mail: k-vetal@mail.ru.

44, Nekrasovskiy, Taganrog, 347928, Russia.

Phone: +78634371742.

The Department of Economic; Cand. of Ec. Sc.; Associate Professor.

Kompaniets Vitaliy Sergeevich

E-mail: vitaly.kompaniets@gmail.com.

2, Chekhov Street, Taganrog, 347928, Russia.

Phone: +78634312016.

The Department of Psychology and Safety of Existence; Cand. of Eng. Sc.; Associate Professor.

УДК 331.103

Е.А. Кобец, С.Н. Кобец

ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА КАК СОЦИОТЕХНИЧЕСКАЯ СИСТЕМА

В условиях рыночных отношений актуальность эффективной организации труда возрастает в связи с развитием конкурентной среды между производителями товаров. В статье представлены основные моменты системы организации труда работников в процессе их трудовой деятельности. Рассмотрена сущность социотехнического подхода к организации труда, как эффективного механизма повышения качества продукции, результативности деятельности работников, а также других факторов, способствующих рационализации этих процессов.

Организация труда; факторы организации труда; социотехническая система; научная организация труда; рационализация труда.

E.A. Kobets, S.N. Kobets

LABOUR ORGANIZATION AS SOCIOTECHNICAL SYSTEM

The article presents the highlights of the organization of employees in the course of their work. The essence of sociotechnical approach to work organization, as an effective mechanism to improve product quality, performance of employees, as well as other factors that contribute to streamlining these processes.

Labour organization; the factors labour organization; sociotechnical system; scientific organization of labor; streamlining of work.

Труд является объективно необходимым условием жизнедеятельности человека во всех сферах его существования. И тем этот труд эффективней, чем лучше организован при создании необходимых для этого условий. Поэтому организация труда – это постоянно действующий фактор, направленный на достижение результатов трудовой деятельности.

В условиях рыночных отношений актуальность эффективной организации труда возрастает в связи с развитием конкурентной среды между производителями товаров. Все большее значение приобретает результативность труда, основанная на повышении его производительности, улучшении качества производимых товаров, экономном расходовании при этом всех видов использованных ресурсов.

Организация труда представляет собой выработанную систему взаимодействия работников со средствами производства, их взаимосвязь в трудовом процессе, организации отвечающим всем необходимым требованиям рабочих мест и их обслуживанию, применению рациональных приемов и методов труда, обоснованных норм нормативов труда, его оплаты и квалификационных требований к кадрам [1].

Конкурентное отставание большинства российских предприятий от зарубежных напрямую связаны с неэффективной организацией труда в процессах изготовления продукции. Налицо множество факторов, приведших к такому положению. В первую очередь – это отсутствие финансовых ресурсов на модернизацию рабочих мест, повышению квалификации персонала, внедрению современных методов рационализации приемов труда, устаревшая нормативная база затрат труда и многие другие факторы. Но даже при наличии финансовых возможностей часто у руководителей предприятий вопросы рациональной организации труда отходят на второй план или решаются по остаточному принципу, что характеризует невысокий уровень управленческих знаний таких руководителей. В то же время на тех предприятиях, где уделяется должное внимание вопросам организации труда, как правило, не возникает проблем с изготовлением и реализацией продукции, расширением объема и номенклатуры производства ростом капитализации предприятий и их имиджем.

Из множества причин, вызывающих многообразие конкретных форм организации труда на предприятиях, в отраслях производства, можно выделить ряд основных. К ним относятся: во-первых, главный фактор – научно-технический прогресс, систематическое совершенствование техники и технологии; во-вторых, система организации производства; в-третьих, психофизиологические факторы и особенности экологической среды; в-четвертых, факторы, связанные с характером задач, решаемых в разных звеньях системы управления производством.

Организация труда должна рассматриваться с двух сторон: во-первых, как состояние системы, имеющей вышеназванные вполне конкретные взаимосвязанные элементы и отвечающей целям производства, во-вторых, как систематическая деятельность людей по осуществлению нововведений в имеющуюся уже организацию труда для приведения ее в соответствие с достигнутым уровнем развития техники и технологии. Механизация, применение новых видов энергии и материалов для изготовления все новых и новых товаров изменяют качественное содержание трудовых процессов и, следовательно, потребность в количестве работников, их новом профессиональном и квалификационном составе. Все это в итоге приводит к изменениям в организации труда.

Очень важно подчеркнуть положение о том, что организация труда имеет изменяющееся содержание. По мере развития материально-технической базы производства и повышения культурно-технического уровня трудящихся происходят изменения и в организации труда. Каждому достигнутому уровню техники и технологии производства соответствуют свои формы организации труда. Это не толь-

ко теоретическое положение. Оно имеет большое значение для практической деятельности в области совершенствования организации труда [3].

Рыночная экономика предполагает использование в сфере хозяйствования совокупности рациональных методов и организационных рычагов управления предприятием (фирмой), включая и социально-экономический механизм организации труда.

Современный зарубежный опыт показывает, что более высоких результатов в области качества продукции и производительности труда добиваются предприятия, на которых организация труда рассматривается как социотехническая система, основанная на тесном взаимодействии двух подсистем – технической и социальной.

В технической подсистеме особое значение придается повышению роли организации труда в более эффективном использовании технологии и оборудования, совершенствованию общей организации производства, компоновке и оснащению рабочих мест, использованию производственных площадей, применению современных средств связи и транспорта, механизации и автоматизации процессов обслуживания производства. Социальная подсистема призвана обеспечить эффективное функционирование технической подсистемы. Она включает управление персоналом, подбор, обучение и продвижение кадров, распределение функций и ответственности между участниками производства, применение более эффективных систем оплаты труда, планирование и др.

Взаимодействие указанных подсистем обеспечивается тем, что социальные элементы включаются в общую систему организации труда в соответствии с потребностями технической подсистемы, а последняя предполагает наилучшее использование человеческих ресурсов. Важнейшими элементами социальной подсистемы являются обеспечение высокой технической квалификации и способность работников к обучению, наличие у них опыта общения и готовность к сотрудничеству, создание заинтересованности в конкретной работе при конкурентном отборе кандидатов на занятие рабочих мест. При этом особо учитывается владение работниками несколькими смежными специальностями и более высокой квалификацией. Наконец, в социальной системе при групповой организации работы важное значение придается обеспечению тесного взаимодействия различных групп в составе персонала и формированию благоприятного психологического климата в рабочих группах, сокращению текучести кадров [2].

В отечественной практике совершенствование организации труда как социотехнической системы являлось целью широко известного движения за внедрение научной организации труда (НОТ). Начавшаяся в нашей стране еще в 20-х гг. активная разработка вопросов научной организации труда знала периоды значительного подъема и спада, затем опять подъема, как это было в 60–70-х гг. Она отражала объективные требования научно-технического и социально-экономического прогресса. Накопленный за многие годы опыт «нотовского» движения важен для решения задач совершенствования организации труда и в современных условиях. Он показывает, что НОТ остается необходимым средством сближения уровня развития техники и уровня организации труда, важной предпосылкой повышения производительности труда, создания более благоприятных производственных условий, обогащения содержания труда, развития и широкого применения творческих способностей работников.

Анализ имевших место различных подходов к определению понятия научной организации труда позволяет рассматривать НОТ, как систему постоянного и планомерного совершенствования трудовых процессов во всех звеньях производства и управления, взаимодействия между людьми в процессе совместной работы, улучшения условий и повышения культуры труда на основе достижений науки и передовой практики в нашей стране и за рубежом.

Так, исследования в области психологии, направленные на совершенствование трудовой деятельности людей, улучшение условий труда, требований человека к организации рабочих мест и техническим средствам, мотивационного отношения их к выбору профессии и производственному обучению, а также на совершенствование личных качеств и способностей работников, позволяют выработать рекомендации, необходимые для определения вида трудовой деятельности (профориентации) и пригодности человека к данному виду труда (профотбора), для организации профконсультационной работы, налаживания оптимального социально-психологического климата и др.

Перечисленные факторы оказывают существенное влияние на работоспособность человека. В этом важное значение имеют выводы, опирающиеся на физиологические исследования. При этом очень важна роль условий труда как совокупность элементов производственной среды и трудового процесса, оказывающих воздействие на функциональное состояние организма человека, на удовлетворенность его трудом, на процесс воспроизводства рабочей силы и эффективность труда.

Все эти вопросы отражаются в содержании конкретных программ и планов по рациональной организации труда. Эргономический характер некоторых из этих вопросов, относящихся к взаимодействию человека и машины в конкретных условиях производственной деятельности, не меняет места этих вопросов именно в социальной подсистеме организации труда. Сюда же относится и комплекс вопросов, связанных с проведением социально-экономических, организационно-технических и лечебно-профилактических мероприятий по оздоровлению условий и процессов труда и обеспечению их безопасности. При разработке этих мероприятий используется система стандартов безопасности труда (ССБТ), содержащих требования здоровых и безопасных условий выполнения работ в различных производствах, а также определяющих ответственность администрации предприятий за невнимание к внедрению современных средств техники безопасности, мер по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний работающих.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. *Кобец Е.А., Защитина Е.К.* Значимость наукоемких производств в деятельности предприятий. Актуальные проблемы современной науки и образования. Экономические науки // Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Т. IV. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2010. – С. 315.
2. *Кобец Е.А., Корсаков М.Н.* Теоретические аспекты нормирования труда // Нормирование и оплата труда в строительстве. – 2010. – № 5. – С. 18.
3. *Кобец Е.А., Корсаков М.Н.* Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли: Учебное пособие. – Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2006. – 78 с.

Статью рекомендовал к опубликованию д.т.н. В.И. Сидельников.

Кобец Елена Александровна

Технологический институт федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Южный федеральный университет» в г. Таганроге.

E-mail: kobets_ea@mail.ru.

347928, г. Таганрог, пер. Некрасовский, 44.

Тел.: 88634371742.

Кафедра экономики; к.э.н.; доцент.

Кобец Сергей Николаевич

ОАО ТКЗ «Красный котельщик».
E-mail: kobetssergey@mail.ru.
347900, г. Таганрог, ул. Петровская, 35, кв. 22.
Тел.: +79185416161.
Ведущий экономист отдела организации труда.

Kobets Elena Aleksandrovna

Taganrog Institute of Technology – Federal State-Owned Autonomy Educational Establishment of Higher Vocational Education «Southern Federal University».
E-mail: kobets_ea@mail.ru.
44, Nekrasovskiy, Taganrog, 347928, Russia.
Phone: +78634371742.
The Department of Economics; Cand. of Ec. Sc.; Associate Professor.

Kobets Sergey Nikolaevich

PJSC TKZ «Krasny Kotelschik».
E-mail: kobetssergey@mail.ru.
35, Petrovskaya Street, Taganrog, 347900, Russia.
Phone: +79185416161.
Chief Economist at the Department of Labour.

УДК 336 (075.8)

О.А. Колчина

МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В СИСТЕМЕ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В целях реализации социально-экономических приоритетов развития территории должен быть сформирован эффективный механизм управления инвестиционной деятельностью на уровне муниципального образования. В статье рассмотрены особенности методического обеспечения управления инвестиционной деятельностью, применяемого с целью согласования интересов субъектов инвестиционного процесса и реализации приоритетов инвестиционной политики местного сообщества, что позволяет повысить эффективность разработки и реализации инвестиционной политики в системе социально-экономического развития города.

Методическое обеспечение инвестиционной деятельности; реестр инвестиционных проектов; порядок формирования инвестиционной программы.

O.A. Kolchina

METHODICAL SUPPORT OF INVESTMENT MANAGEMENT IN THE MUNICIPALITY

In order to implement the socio-economic development priorities for the territory should be formed an effective mechanism for investment management at the municipal level. The article describes the features of methodical support of investment management, used to align the interests of subjects of the investment process and implementation of investment policy priorities of the local community, thus enhancing the efficiency of the development and implementation of investment policies in the socio-economic development of the city.

Methodical support for investment activity; list of investment projects, the procedure of forming an investment program.