



ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКА: СОДЕРЖАНИЕ И ЗНАЧЕНИЕ

В. ЖУРАВЕЛЬ,
судья Киевского окружного административного суда

SUMMARY

This article analyzes the contents and importance of the organization of labor and material support to the effectiveness of the employee. Considered different definitions of scientists' concepts of "labor organization" and "material support" based on which the author determines their values and content. It is determined the effect of the organization of work and material support to the efficient operation of the employee. It is noted that the effectiveness of employment depends on the organization of the staff, the socio-psychological climate in the collective and system of motivations. It is said that effective employee work depends not only on the high financial reward, but also from the moral position of the collective.

Key words: organization, organization of work, the content of the organization of labor, material support, elements of material security, the effective activity of the worker.

* * *

В статье анализируются содержание, а также значение организации труда и материального обеспечения в эффективности деятельности работника. Рассматриваются разные дефиниции ученых понятий «организация труда» и «материальное обеспечение», на основе которых даны авторские, и определены их значения и содержание. Выяснено влияние организации работы и материального обеспечения на эффективную деятельность работника. Отмечено, что эффективность трудовой деятельности зависит от организации работы персонала, социально-психологического климата в коллективе, системы мотиваций. Кроме того, сказано, что эффективная деятельность работника зависит не только от высокого материального вознаграждения, но и от морального положения в коллективе.

Ключевые слова: организация, организация труда, содержание организации труда, материальное обеспечение, элементы материального обеспечения, эффективная деятельность работника.

Постановка проблемы. Труд характеризуется организацией, выражающейся в сочетании ее элементов и составляющих, приведение их к той или иной системе, определение порядка функционирования ее согласно заданной цели. Организация определяет также порядок прямых и обратных связей исполнителей с предметом труда прямо или косвенно через соответствующие средства.

Актуальность темы исследования подтверждается тем, что, несмотря на значительное количество научных работ, содержание и значение организации труда и материального обеспечения эффективной деятельности работника недостаточно исследованы, поэтому эти вопросы требуют дополнительного изучения.

Состояние исследования. Проблеме решения значения организации труда и материального обеспечения эффективной деятельности работника уделяли внимание в своих исследованиях такие ученые как: А. Гастева, В. Прокопенко, Г. Чанишева, Н. Болотина и другие.

Целью и задачей статьи является определение понятия «организация труда» и «материальное обеспечение», а также определение их содержания. Новизна работы заключается в том, что в ней выяснено значение организации труда и материального обеспечения, понятие эффективной деятельности

работника, а также выяснено влияние организации труда и материального обеспечения на эффективную деятельность работника.

Изложение основного материала. Понятие «организация труда» имеет много толкований. Именно это чаще всего становится объектом дискуссий у научных сотрудников. Начнем с выяснения сущности понятия организации труда. Во-первых, по содержанию понятия «организация труда» имеет два значения [1, с. 204]:

1) организация труда как система, имеющая характерный признак, обладает необходимыми свойствами и конкретным составом ее элементов или частей. Такое определение должно иметь существенный признак, который отличает это явление от противного, в данном случае – от дезорганизации труда;

2) организация труда как процесс, как функция управления, работа, обязанность по установлению или измене-

нию названной выше системы, обладающая характерными признаками.

Итак, исходя из вышеизложенного, организацию труда можно определить как систему упорядоченных и взаимообусловленных между собой действий, направленных на построение и функционирование тех или иных объектов, необходимых для достижения цели в процессе труда. Так, достичь высоких и эффективных результатов в любом деле возможно именно благодаря правильной организации труда.

Содержание организации труда составляет совокупность элементов, которые тесно связаны между собой. Можно выделить внешние и внутренние элементы организации труда. К внешним структурным элементам организации труда можно отнести: оплату и стимулирование труда; благоприятные условия труда. К внутренним структурным элементам организации труда относим: планирование личной работы, нормирование труда.

А потому планирование объема выполняемых задач необходимо осуществлять в форме разработки плана работы на определенный период времени или путем формирования планов выполнения конкретных работ и мероприятий [2, с. 74]. А.К. Гастев отмечал, что «на-



учиться планировать время ... это настоящая трудовая и культурная победа, которую можно получить, не прибегая ни к каким сложным инструментам: ни к книгам, ни к лекциям, ни к театру» [3, с. 32]. Таким образом, соглашаясь с мнением автора, можно сказать, что планирование является одним из основных элементов надлежащей организации труда.

Улучшение организации труда, совершенствование методов работы, сокращение управленческих расходов, использование рабочего времени относятся к нормированию.

Различные ученые по-разному определяют понятие нормирования труда, однако их утверждение аргументированы. По мнению В. Прокопенко, нормированием труда обычно называют установление норм времени на выполнение определенных работ или размеров выработки в тоннах, кубометрах, штуках на единицу времени, [4] нормирование труда включает в себя определение необходимых затрат труда (времени) на выполнение работ (изготовление продукции) отдельными работниками, коллективами (бригадами), отмечают Г. Чанишева, Н. Болотина и др. [5, с. 245]. Иного мнения придерживается С. Новожилова: нормирование – один из главных способов оценки различных вариантов организации труда и выбора из них наиболее рационального, который дает возможность выполнить работу наиболее эффективно [6, с. 153]. Как отмечает М. Порубова, нормирование – это определение меры труда, установление единого комплекса показателей, которые дают полное представление о количественной и качественной стороне труда [7, с. 132]. По мнению П. Петроченка, И. Лясникова и Г. Холодной, нормирование – это установление меры затрат труда на выполнение определенной работы (операций и ее элементов) в рациональных организационно-технических условиях производства [8, с. 94].

Благоприятные условия труда являются важным внешним структурным элементом организации труда. Они включают в себя право на надлежащие, безопасные и здоровые условия труда, которые являются одними из конституционных принципов и закреплены в основном законе государства.

Обеспечение права на надлежащие, безопасные и здоровые условия труда осуществляется с помощью системы правовых, социально-экономических, организационно-технических, санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий и средств, которые в своей совокупности образуют охрану труда и являются важным фактором, влияющим на создание благоприятных условий труда. [9, с. 73] Благоприятные условия труда способствуют повышению производительности труда, улучшению качества продукции, сокращению затрат времени, необходимого для выполнения работы. Неблагоприятные условия труда наоборот приводят к снижению качества выполненных работ, утомляемости работников, тем самым повышению затрат времени на выполнение работ, что отрицательно влияет на процесс организации труда.

Последним и не менее важным элементом организации труда выделяем оплату и стимулирование. Эффективность любого процесса, который осуществляет человек, во многом зависит от того, как человек выполняет возложенные на него функции. Стимулирование является важным элементом, что позволяет установить взаимосвязь с работой и ее конечным результатом.

В науке трудового права А.В. Крушельницкая, Д.П. Мельничук под эффективным стимулированием труда понимают создание таких условий оплаты труда, позволяющих получать максимально высокие производственные результаты при минимальных трудовых затратах [10, с. 287].

Итак, проанализировав основные элементы организации труда, можно сказать, что для достижения эффективных результатов труда необходимо правильно организовать трудовой процесс, определить цель, составить план, распределить функции между работниками, определить необходимые средства, предметы, которые необходимы в процессе работы, также заинтересовать работников в получении вознаграждения за выполненную надлежащим образом работы, а в случае невыполнения работы применить к ним определенные санкции. Поэтому все это свидетельствует о наличии между работниками и организаторами труда организационно-управленческих отношений.

Не разрывным понятием наряду с организацией труда выступает материальное обеспечение работников, ведь, как уже было сказано, в случае достижения цели, которая стояла перед работниками, последние должны получить за это вознаграждение. Таким образом, между этими понятиями существует логическая связь, поэтому, чем эффективнее будут организованы вопросы, связанные со стимулированием и оплатой труда, предоставление определенных льгот, надбавок, премий, продвижение по службе, а также в случае систематического надлежащего выполнения своих обязанностей и достижения высоких результатов в работе, а также в случае наступления определенных событий (нетрудоспособность, достижения пенсионного возраста и др.), обеспечение гарантий надлежащего существования в будущем.

Все это обращает внимание на то, что, кроме права на труд, закрепленного в Конституции Украины, неразрывным с этим правом является право на социальную защиту, включающее право на обеспечение их в случае полной, частичной или временной потери трудоспособности, потери кормильца, безработицы по независящим от них обстоятельствам, а также в старости и в других случаях, предусмотренных законом [11, ст. 46]. Таким образом, понятие социальной защиты, как мы видим, включает понятие обеспечения. Защита в буквальном его понимании означает «защищать, охранять кого-то, что-то, отстаивать, защищать» [12, с. 215], то есть защита в целом и социальной частности является следствием каких-либо негативных для лица последствий (совершение противоправного проступка в отношении нее, полная, частичной или временная потеря трудоспособности, потеря кормильца, безработица и т.д.). В свою очередь, обеспечение в толковых словарях определяется как 1) поставляя что-то в достаточном количестве, удовлетворять кого-то, что-нибудь в каких-то потребностях; предоставлять кому-либо достаточные материальные средства к существованию, поставлять; 2) осуществлять надежные условия для осуществления чего-либо, гарантировать, что-либо; 3) защищать, охранять кого-, что-либо от опасности [13, с. 504]. В украинском языке термин



«обеспечение» означает «действие» по значению обеспечить [14, с. 375].

Из приведенного можно сделать вывод, что обеспечение является более широкой по содержанию категорией и охватывает собой защиту, то есть, перед тем как что-то (кого-то) защищать, нужно сначала обеспечить его функционирование путем применения правовых, экономических организационных и других средств.

Итак, материальное обеспечение – это система действий, мероприятий, направленных на обеспечение и организацию рабочего места работника, обеспечение его материальными ресурсами, необходимыми для выполнения возложенных обязанностей, а также предоставление достойных материальных средств к существованию работника, включая в себя достойное материальное и моральное поощрение.

Целесообразно также обратить внимание на влияние организации работы и материального обеспечения на эффективную деятельность работника. Под эффективностью в самом общем смысле следует понимать отношение результатов к затратам, осуществленных для их достижения [15]. С. Дружилов отмечает, что эффективность базируется на экономических критериях, где она определяется исходя из поставленных целей, как функция достигнутых результатов и затраченных на это ресурсов [16]. В свою очередь Я. Зеленецкий, определяет эффективность не просто как отношение между результатом и целью, а как отношение, опосредованное ценностями, но он не сводит их исключительно к материальным ценностям [16].

Эффективность трудовой деятельности зависит от организации работы персонала, социально-психологического климата в коллективе, системы мотиваций. Кроме того, эффективная деятельность работника зависит не только от высокого материального вознаграждения, но и от морального положения в коллективе. Для формирования надлежащего отношения к труду и эффективной деятельности работников необходимо создать условия, чтобы работники воспринимали свой труд как сознательную деятельность, которая была бы основой профессионального роста и самосовершенствования.

Надлежащее отношение работников к труду в большей степени формируется благодаря созданию надлежащих условий труда, а также наличием стимулов.

Выводы. Таким образом, организация труда и материальное обеспечение непосредственно влияют на эффективную деятельность работников. Чем больше внимания уделяется вопросам организации и материальным стимулам, тем эффективнее и заинтересованнее будет отношение работников к своей работе, в то же время, можем проследить обратную связь этих понятий, ведь чем больше лицо будет пытаться работать над повышением своего профессионального уровня путем самосовершенствования, анализа своей работы, тем больше будут заинтересованы в его труде, что может выражаться в повышении уровня его материального обеспечения, продвижении по службе, улучшении условий труда.

Список использованной литературы:

- 1.Рофе А.И. Организация и нормирование труда. «МИК», 2003, 390с.
- 2.Теория управления: учебник / под ред. Ю.В. Васильева, В.Н. Парахиной, Л.И.Ушвицкого. – 2-е изд., Доп.-М.: Финансы и статистика, 2008 607 с.
- 3.Гастев А.К. Как надо работать. Практическое введение в науку организация труда / А.К.Гастев. – 2-ое изд. – М.: Экономика, 1972. – 478 с.
- 4.Прокопенко В.И. Трудовое право / В.И.Прокопенко. – Х.: Консум, 2004. – 342 с.
- 5.Трудове право Украины / за ред. Н.Б.Болотиной, Г.И. Чанишнвой. – К.: Знання, 2000. – 362 с.
- 6.Научная организация труда в промышленности / С.С.Новожилов, Л.А.Костин, С.Л.Смирнов [и др.] / под ред. С.С. Новожилова. – М.: Экономика, 1986. – 214 с.
- 7.Порубов Н.И. Научная организация труда следователя / Н.И.Порубов. – Минск: Высшая школа, 1970. – 224 с.
- 8.Экономика труда и основы нормирования / под ред. П.Ф. Петроченко. – М.: Экономика, 1965. – 128 с.
- 9.Козак З.Я. Правовое регулирование охраны труда: [учебное пособие]. / Звездная Ярославна Козак. – Львов, 2003. – 168 с.

10.Крушельницька А.В., Мельничук Д.П. Управление персоналом: Учеб. пособ. – К: Кондор, 2003. – 293 с.

11.Конституция Украины: утв. Законом Украины от 28.06.1996 г. // Известны. Верхов. Рады Украины.-1996. – № 30. – ст. 141.

12.Толковый словарь украинского языка. / Составители Ковалева Т.В., Коврига Л.П. – Харьков: Синтекс, 2005. – 672 с.

13.Толковый словарь украинского языка. / Под ред. проф. Калашник В.С.- Харьков: Прапор, 2002. – 992 с.

14.Караванський С. Практический словарь синонимов украинского языка. / Укл.С.Караванський-3-е изд., Проработан и доп. Львов: Банки, 2008. – 512 с.

15.Экономика предприятия: учебник / [Под общ. ред. д-ра экон. наук., проф. С.Ф. Покропивного]. – М.: Финансы, 2003. – 608 с.

16.Дружилов С.А. Становление профессионализма человека как реализация индивидуального ресурса профессионального развития / С.А.Дружилов. – Новокузнецк: Издательство ГПК, 2002. – 242 с.