

**ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ: СОСТОЯНИЕ И
НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ**

Низамгалиева Л.Н.

Магистр группы 325Мз-24,

Казанский национальный

исследовательский технологический

университет, Казань, Россия

Павлова И.В.

к.э.н., доцент,

Казанский национальный

исследовательский технологический

университет, Казань, Россия

Аннотация

В условиях развития конкуренции особое значение приобретают вопросы совершенствования организации и управления, которые позволяют повысить социально-экономическую эффективность предприятия.

Особое значение также придается повышению уровня работы с кадрами с использованием накопленного в течение многих лет отечественного и зарубежного опыта.

Одним из важнейших вопросов в деятельности предприятия является организация работы персонала. Опыт российских компании показывают, что формирование производственных коллективов, обеспечение высокого качества кадрового потенциала являются решающими факторами эффективности производства и конкурентоспособности продукции.

Актуальность изучения данной темы определяется неразрывной связью организация труда с эффективностью производства. Остается неизменным влияние организованного труда на достижение высоких результатов в деятельности предприятия. С развитием технологий и конкуренции вопросы

реализации резервов предприятия, рост производительности труда, результативность труда приобретают большее значение.

Ключевые слова:

Организация труда, производство, рабочее место, оптимизация трудового процесса.

THE ORGANIZATION OF LABOR IN THE ENTERPRISE: STATE AND WAYS OF IMPROVING

Nizamgalieva L.N.

Group Masters 325Mz-24,

Kazan national research

technological University, Kazan

Pavlova I.V.

Ph.D., Associate Professor,

Kazan national research

technological University, Kazan

Annotation

In terms of competition, issues of particular importance to improve the organization and management that will improve the socio-economic efficiency of enterprises.

Particular importance is also given to improve the level of work with the staff with the experience gained during many years of domestic and foreign experience.

One of the major questions in the enterprise is the organization of work of the personnel. The experience of Russian companies show that the formation of production groups, providing high-quality human resource capacity are critical factors in production efficiency and product competitiveness.

The relevance of the study of the subject is determined by the indissoluble bond of labor organization of production efficiency. It remains constant influence of organized labor to achieve good results in the business. With the advancement of technology and competition issues of implementation of provisions of the enterprise, productivity growth, labor productivity gain more importance.

Keywords:

The organization of labor, production, workplace, work process optimization.

По мере технического совершенствования производства возрастает цена единицы рабочего времени, а его экономия достигается за счет более совершенной организации труда. [1]

Высокая организация труда и научно обоснованные нормы затрат труда являются неперенным условием эффективной деятельности. [2] Следовательно, проблемы организации труда необходимо глубоко изучать и настойчиво разрешать их как в науке, так и на практике.

На примере одного из ведущих предприятия рассмотрим подробнее применение на практике основ организации труда.

Предприятию принадлежит значительная часть рынка изделий ближней навигации и посадки.

Данное предприятие занимает ведущую позицию на рынке, и во многом это обусловлено эффективностью организации труда. Продукция предприятия успешно конкурирует на российском рынке, занимая лидирующие позиции, во многом благодаря эффективному вложению в развитие кадров.

Рассмотрим динамику затрат на персонал за последние пять лет.

Таблица 1- Динамика затрат на персонал за 5 лет

№	Наименование затрат	2010 год	2011 год	2012 год	2013 год	2014 год	2015 год
1	Прибыль предприятия, млн. руб.	92,3	93,45	95,7	120,61	139,08	143,7
2	Ассортимент изделий, шт.	39	39	40	41	42	42
3	Количество реализованных	145	147	149	161	164	164

	изделий, шт.						
4	ФОТ, млн. руб.	20	21	21	24,47	25,4	25,67
5	Обучение, переобучение и повышение квалификации, тыс. руб.	412,75	435,47	425,58	500,63	550,78	600,01
6	Численность сотрудников всего, чел.	1234	1234	1250	1250	1213	1200
7	Затраты на организацию труда, млн. руб.	14,2	15,58	16,74	20,2	25,45	28,25

По состоянию на 2010 год прибыль предприятия составило 92,3 млн. рублей. К 2015 г. она увеличилось на 55%. Во многом это связано с оптимизацией рабочего процесса и увеличением вложений в обучение и повышений квалификации персонала, как следствие внедрением инновационных технологий и разработкой новых изделий. С 2010 по 2012 г. показатели затрат на организации труда сохраняют стабильность в сравнение с 2013 г., с которого начинается политика по модернизации технико-технологического процесса производства, рабочих мест. Рационально организованное рабочее место, как показала практика, обеспечивает условия труда, позволяет сократить затраты времени, улучшить использование оборудования, повысить качество выполняемой работы, обеспечить сохранность оборудования. Во многом благодаря этим факторам к 2014 г. произошел значительный рост прибыли предприятия до 139,08 млн. рублей, а также в ассортимент продукции введено новое изделие. Рост прибыли

предприятия также сопровождался увеличением фонда оплаты труда при сохранении общего числа работников.

В целом, затраты на организацию труда повышались с каждым годом в среднем на 4,7%. Если в 2010 г. составлял 14,2 млн. рублей, то уже к 2015 г. 28,25 млн. рублей.

Отметим, что обучение сотрудников коснулось как производственный, так и управленческий сектор предприятия, показателем эффективности которого является не только расширение на научной базы, но и увеличение продаж продукции. Так, в 2010 г. количество реализованных изделий составляло 145 штук в год, к 2013 г. этот показатель равен 161 штука в год, к 2015 г. - 164 штуки в год.

Данные статистики и ежегодных отчетов показали результативность оптимизации трудовых процессов на предприятии. Стоит отметить важность для предприятия сохранение кадров и улучшение рабочих мест, совершенствование производственных технологий, в связи с чем затраты на организацию труда остаются неизменно важными.

Специфические черты рассматриваемого предприятия, как большая численность персонала и его рассредоточенность на территории, наукоемкий процесс производства, конфиденциальный характер работы предприятия, обуславливают необходимость создания комплексной системы профессионального развития персонала и эффективной организации труда для достижения высоких показателей.

Однако, в предприятии присутствует ряд проблем, подлежащих разрешению, например как, отсутствие механизма мотивации. На предприятии заработная плата выдается за фактически выполненную работу, в независимости от повышения эффективности труда, что не дает персоналу организации дополнительной стимуляции к увеличению производительности труда, следовательно, заработной платы. Для улучшения качества работы будет правильно распределять работникам заработную плату в зависимости от выполнения планов и прочих показателей, влияющих на эффективность

предприятия. Одним из действенных способов мотивации персонала является вознаграждение свободным временем работнику, что подразумевает под собой возможность влиять на продолжительность рабочего дня. Успешный опыт зарубежных предприятий показывает, что показатели производительности труда работника увеличиваются, когда руководитель дает возможность внести изменения в рабочий график, сократить персональный рабочий день и пр.

В случае введения таких методов мотивации работников предприятия, появляется стремление к повышению работоспособности и как следствие увеличение прибыли на рассматриваемом предприятии.

Для увеличения прибыли можно порекомендовать расширить ассортимент реализуемых изделий, провести исследование ассортимента и мониторинг цен конкурентов, а также возможность привлечения инвесторов. Высококвалифицированный персонал остается одной из главных составляющих успеха и конкурентоспособности предприятия, поэтому необходимо внедрить план обучения сотрудников.

Несомненно, все эти реализованные мероприятия приведут предприятие к высоким показателям.

Библиографический список:

1. Бычин В.Б., Малинин С.В. Организация и нормирование труда / В.Бычин. Учебник/ Под ред. Ю.Г. Одегова.- М.: Экзамен, 2003 - 256с.
2. Головачев А.С, Березина Н.С., Бокун Н.Ч. Организация, нормирование и оплата труда: учебное пособие/ Головачев А.С, Березина Н.С., Бокун Н.Ч. - М.: Новое знание, 2004 - 25 с.