

*И.Н. Амрейчик, И.А. Мурина, 3 курс  
Научный руководитель – А.В. Копытовских, к.э.н., доцент  
Полесский государственный университет*

Основу деятельности предприятия составляет производственный процесс, основными элементами которого являются: труд как целесообразная деятельность людей, направленная на создание материальных благ; предметы труда – сырье и материалы, из которых изготавливается продукция; средства труда, с помощью которых осуществляется процесс производства – агрегаты, машины, оборудование, представляющие материально–техническую базу производства.

Трудовой процесс – совокупность действий работников по целесообразному изменению предмета труда.

К основным характеристикам трудового процесса можно отнести полезность результатов, затраты времени работников, величину доходов работников, степень их удовлетворенности выполняемой работой. Содержание трудового процесса определяется совокупностью действий и движений работника (группы работников), необходимых для выполнения работы по всем стадиям: получение задания, информационная и материальная подготовка работы; непосредственное трудовое участие в процессе преобразования предметов труда в соответствии с применяемой технологией, сдача выполненной работы[1,с.79].

Основным элементом трудового процесса является операция — часть производственного процесса, осуществляемая одним работником или группой на одном рабочем месте и включающая все их действия по выполнению единицы заданной работы над одним предметом труда.

Выделяют следующие общие этапы трудового процесса:

- анализ ситуации (проблемы, замысла, плана работы, задания и т. п.);
- осмысление технологии выполнения работы, возможности воздействий факторов внешней среды, прогнозирование результатов процесса;
- подготовка рабочего места и обеспечение его всем необходимым для нормальной работы: материальными ресурсами, рабочей силой, информацией, оснасткой и т. д.;
- выполнение работы – непосредственный трудовой процесс;
- оформление результатов работы;
- сдача и реализация (внедрение, использование) работы;
- стимулирование хороших результатов работы[2,с.41].

Практическое осуществление мер по организации труда в современных условиях основано на соблюдении ряда принципов:

- системного подхода к решению комплекса задач по организации труда
- планомерности, предусматривающая планирование количественного и качественного состава трудового коллектива, нормативной базы;
- научной обоснованности, заключающийся в использовании научных рекомендаций по работе кадрами, всестороннее обоснование нормативной базы и заработной платы, учитывающие технические, экономические, организационные, психофизические и социальные факторы;
- заинтересованности работников результата своего труда, предусматривающей создание четкой система материального и морального стимулирования;

- создание на всех уровнях хозяйствования условий, необходимых для установления строго зависимости заработной платы от конечных производственных результатов;
- повышения уровня оплаты труда на основе роста его производительности и внедрении действенного механизма, обеспечивающего опережающий рост производительности труда по сравнению заработной платой;
- обеспечения динамичности системы нормирования труда и ее восприимчивости к проявлениям научно–технического прогресса.

При проектировании трудовых процессов или, что одно и то же, при построении работ типичным является возникновение ситуации альтернативного выбора между различными формами организации труда, приемами и методами выполнения работ. Методической основой принятия решений в этом случае является использование экономических, психофизиологических и социальных критериев оценки решения.

Наиболее важными являются следующие пять принципов научной организации труда:

- 1) пропорциональность;
- 2) рациональная специализация;
- 3) согласованность;
- 4) равномерность (ритмичность);
- 5) непрерывность,

Принцип пропорциональности. Сам термин уже в известной мере раскрывает содержание этого принципа. Всякая работа требует соответствующих орудий труда, определенных знаний и навыков, предъявляет свои требования к качеству рабочей силы. Речь идет о наличии не только определенных знаний, практического опыта, но и нужных физических и психических данных. Если исполнитель соответствует характеру выполняемых трудовых функций, то и работа выполняется более производительно. К тому же она приносит удовлетворение и самому работнику.

Принцип рациональной специализации предполагает определение оптимального уровня разделения труда для каждого участка производства в зависимости от применяемой техники и технологии. Выгоды специализации общеизвестны. Работник или коллектив, выполняющий небольшое число производственных функций, скорее осваивает их, чем в том случае, когда он выполняет множество разнородных операций.

Принцип согласованности. Этот принцип означает, что взаимосвязанные трудовые процессы должны быть согласованными по месту их проведения и по времени.

Принцип равномерности (ритмичности). Многовековой опыт производства убедительно доказывает, что трудовой процесс совершается значительно производительнее, если обеспечивается равномерная и ритмичная работа. Труд, совершаемый рывками, когда «штурм» сменяется работой с прохладцей, свидетельствует о плохой организации труда.

Названные принципы следует соблюдать при формировании производственных подразделений. Имеется в виду соответствующий набор отраслей, культур, видов работ, а также вооружение их техникой, ликвидирующих или сглаживающих «пики» в напряженные периоды.

#### **Список использованных источников**

1. Пашуто В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]: учеб.–практ. пособие / В. П. Пашуто. – М., 2005. – С. 79.
2. Тимохирова Т. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]: учебное пособие / Т. П. Тимохирова, Е. И. Чучалова. – Екатеринбург: Изд–во ГОУ ВПО «Рос. гос. проф.–пед. ун–т», 2008. – 185 с.