

## **НАУЧНЫЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ ОАО «ЛИТМАШ»**

*А.А. Панасик, 3 курс*

*Научный руководитель – А.В. Копытовских, к.т.н., доцент*

*Полесский государственный университет*

Научная организация труда (НОТ) – это процесс совершенствования организации труда на основе достижений науки и передового опыта. Термином "НОТ" характеризуют обычно улучшение организационных форм использования живого труда в рамках отдельно взятого трудового коллектива (например, предприятия) [1, с. 210].

Современная научная организация труда включает в себя как организационно–технические и технико–экономические, так и психофизиологические аспекты организации труда и управления.

Работу по организации труда персонала предприятия следует начинать с изучения ее фактического состояния. Для этого рекомендуется использовать данные учета и отчетности, материалы технико–экономических, психофизиологических и социологических исследований. Анализ состо-

яния организации труда рекомендуется проводить для определения путей и методов ее совершенствования и ожидаемого экономического эффекта. В процессе анализа определяют состояние организации труда и степень ее соответствия уровню техники и технологии производства, выявляют причины и пути устранения имеющихся недостатков [2, с. 95].

Рассмотрим научную организацию труда на предприятии ОАО «Литмаш». Основными направлениями в организации труда ОАО «Литмаш» являются: разделение и кооперация труда; подбор, подготовка и повышение квалификации кадров; совершенствование нормирования труда; улучшение условий труда; материальное и моральное стимулирование; совершенствование организационно-технического обслуживания рабочих мест и рационализация трудового процесса. Особенностью организации рабочих мест в ОАО «Литмаш» является то, что первоначально комплектование штатов происходило из уже имеющих достаточный опыт подобной работы (10 и более лет) специалистов. На сегодняшний день организация пополняется молодыми специалистами различных направлений, но по-прежнему на ОАО «Литмаш» преобладают работники со стажем работы более 10 лет.

Еще одной особенностью организации труда на ОАО «Литмаш» является то, что при поступлении на работу работники не подписывают коллективный договор. Договором считается письменное заявление стандартного образца о приеме на работу на ОАО «Литмаш». Все вопросы, возникающие между работодателем и работниками, регулируются Трудовым кодексом, штатным расписанием, должностными инструкциями и Правилами внутреннего трудового распорядка. Кроме этого с некоторыми работниками, принимаемыми, как правило, на временную работу, заключаются индивидуальные договоры. Для повышения эффективности труда в ОАО «Литмаш» широко используется такое направление организации труда, как разделение и кооперация труда. Здесь имеет место функциональное и профессионально-квалификационное разделение труда. Первое — определяет роль и место различных групп работников, выполняющих различные функции для достижения одной общей цели. Причем внутри групп (отделов) работники могут выполнять одни и те же функции и иметь одну и ту же специальность, а могут проводить различную работу и иметь различную специальность, тогда можно говорить о внутригрупповом функциональном разделении обязанностей. Второе — деление работающих по профессиям (специальностям), а также по сложности работ — разрядам, категориям. Численность работников ОАО «Литмаш» по категориям представлена в таблице.

Таблица – Численность работников ОАО «Литмаш» по категориям

Категория работника	Численность работников на 01.01.2014
Руководители	123
Специалисты	172
Служащие	28
Основные рабочие	314
Вспомогательные рабочие	269
Ученики	25
ИТОГО:	931

Анализируя возрастную структуру персонала ОАО «Литмаш» было выявлено следующее:

- до 25 лет – 115 чел. (12,4%);
- от 25 до 30 лет – 41 чел. (4,4%);
- от 30 до 40 лет – 83 чел. (8,9%);
- от 40 до 50 лет – 221 чел. (23,7%);
- от 50 до 55 лет – 172 чел. (18,5%);
- свыше 55 лет – 299 чел. (32,1%).

На основании вышеизложенного видно, что 50,6% составляют работники предпенсионного и пенсионного возраста. Средний возраст персонала по предприятию составляет 46 лет.

Персонал ОАО «Литмаш», работающий в соответствии с профилем полученного образования – 89%.

- Высшее техническое – 4,8%;
- Высшее экономическое – 6,2%;
- Неполное высшее экономическое – 11%;
- Средне – техническое – 62%;

– Средне – специальное – 16%.

Наличие только 11% работников с высшим образованием нельзя считать благоприятным. Внутри предприятия сложился стереотип необходимости в первую очередь технического образования. Этому критерию удовлетворяют большая часть персонала (62%).

Таким образом, научная организация труда — это организация труда, при которой практическому внедрению конкретных мероприятий предшествует тщательный научный анализ. На различных предприятиях существует своя НОТ, со своими особенностями, преимуществами и недостатками. На ОАО «Литмаш» существуют свои особенности: первоначально комплектование штатов происходило из уже имеющих достаточный опыт подобной работы и при поступлении на работу работники не подписывают коллективный договор.

### **Список использованных источников**

1. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 2010. – 407 с.
2. Генкин Б.М. Экономика и социология труда : учеб. для вузов / 7–е изд., доп. — М.: Нор–ма, 2011. – 448 с.