Мизаев М.М.¹, Ильясова К.Х.²

Связь личных, трудовых, технологических и производственных процессов с эффективностью развития организации

¹ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет»

²ФГБОУ ВО «Чеченский государственный педагогический университет»
(Россия, Грозный)

doi: 10.18411/lj-06-2020-221

idsp: ljjournal-06-2020-221

Аннотация

В данной статье рассматривается проблема правильной координации деятельности работника, стимулирования и мотивации его работы. Также выявлена взаимосвязь различных факторов с эффективностью организации. Статья посвящена вопросам совершенствования производственного процесса. В ней отражены основные направления, с помощью которых можно улучшить производственный процесс и максимизировать прибыль предприятия. Главными элементами производственной структуры предприятия считаются рабочие места, участки, цеха, элементы производственной структуры.

Ключевые слова: мотивация, развитие, координация, разделение труда, менеджмент

Abstract

The article discusses the problem of proper coordination of employee activities, stimulating and motivating his work. Revealed the relationship of various factors with organization effectiveness. The article is devoted to improving the production process. It reflects the main directions that can be used to improve the production process and maximize the company's profit. The main elements of the enterprise's production structure are considered to be workplaces, sites, and workshops, elements of the production structure.

Key words: motivation, development, coordination, division of labor, management

Занимаясь какой-то работой, человек, как правило, преследует личные интересы. «Я человек счастливый, но кое-чем недовольный» - говорил о себе Достоевский. По сути, это относится к каждому. Достигнув «пика» результата, человек переходит на новый уровень развития. Здесь важным является его правильная мотивация, направление его интереса, энергии, инициативности в нужное русло. Рабочие кадры являются самым главным рычагом становления эффективно развивающейся организации. Для руководителя, нацеленного на высокий результат, важным является индивидуальный подход к каждому своему работнику. Следует заметить, что слово «подчинённый», заменено словом «работник». В действительности должна существовать граница между руководителем и работником, но когда управление переходит к подчинению труда, это неизбежно приводит к краху организации. По отношению к своим работникам, руководитель обязан проявлять уважение, ровно как и они к нему. Главной задачей является стимулирование их деятельности, полная ликвидация демотивирующего стиля руководства, когда наказания превышают поощрения. Но и чрезмерная открытость персоналу, тоже не всегда есть хорошо. Постоянная похвала приводит к тому, что персонал перестаёт различать что «хорошо», а что «отлично», и прикладывают недостаточно усилий к работе. Далее, скоординировав рабочую силу, нужно обеспечить их технологическим оснащением. Следить за инновациями является немаловажным делом. Техника, отвечающая запросам тенденций рынка, обеспечит скорый и качественный результат, что в свою очередь повысит производительность труда.

Комплексная организация труда, состоящая из труда, предмета труда и средств труда, представляет из себя ключ к эффективному развитию организации, и призвана решать такие проблемы, как:

- комплексного проектирования трудовых, технологических и производственных процессов, которые на сегодняшний день не имеют практически никакого научного решения. В науках об организации труда и организации производства можно найти лишь разрозненные рекомендации о проектировании трудовых и производственных процессов, поиск рекомендаций узкого характера представляется достаточно сложным. Важным является создание научных методов планирования как новых, так и совершенствования действующих производственных процессов на основе использования стандартов трудовых движений, приемов и комплексов в совокупности с прогрессивными технологическими способами и методами обработки деталей;
- обоснования трудовых нормативов и норм в условиях перехода к свободным рыночным отношениям, сохранения и развития организующего значения норм и нормативов;
- обеспечение необходимых условий труда и уровня интенсивности, так как труд, который оценивается неверно или не оценивается вовсе, становится непродуктивным и теряет смысл. В связи с этим нужна колоссальная научная и практическая работа для обеспечения нормализации интенсивности и повышения производительности труда в организациях;
- взаимосвязи личных и общих трудовых, социальных и производственных процессов с эффективностью производства [2].

В новых рыночных условиях всех отечественных компаний отсутствует мотивация или стимулы для эффективного труда. Это сказывается на банкротстве многих компаний и низких уровнях оплаты и тарифных ставок, которые не соответствуют уровню прожиточного минимума. Это приводит к двум важным выводам. Прежде всего, на отечественных предприятиях еще не применена комплексная система организации и управления трудовым, социальным и производственным процессами, которая не только повлияет на успех труда отдельных категорий персонала, но и на общую эффективность труда и производства. Во-вторых, улучшение вопроса организации трудового процесса в современном производстве является приоритетной задачей: необходимо не только учитывать основные законы и нормативы рыночной экономики, но и быть заинтересованным в участии в постановлении ученых, экспертов по бизнесу и руководителей государственных учреждений.

Рассмотрим возможности совершенствования основного научного направления организации труда в современном производстве.

Разделение труда относится к разнице между производственной деятельностью людей в производстве товаров и услуг. Это процесс изоляции всех типов работников и предусматривает специализацию рабочего места и персонала для выполнения соответствующих функций, работы и операций возложенных на них. Правильное разделение труда позволяет организовать всех участников производства работ с учетом их личных способностей, профессиональных и деловых навыков, что помогает повысить удовлетворенность работой, снизить утомляемость, повысить работоспособность и отдачу работников. Разделение труда также помогает улучшить профессиональные навыки, улучшить качество работы, повысить производительность труда и сократить производственные циклы [3].

Существует три основных типа разделения труда. Общее разделение труда предполагает разделение видов деятельности по всей стране, таких как промышленное производство и сельское хозяйство. Частное - в промышленности, такое как станкостроение. Единичное разделение предполагает разделение труда внутри предприятия или его подразделений. Существует несколько форм разделения труда в компаниях и организациях: функциональное, профессиональное, квалификационное, технологическое и т.д.

Разделение функций труда предусматривает обособление на предприятиях отдельных категорий работ и категорий персонала компании в соответствии с ее содержанием и функциями. Наиболее многочисленную функциональную группу персонала представляют рабочие, которые выполняют основные производственные функции: производство продукции, предоставление услуг и инженерное исполнение.

Специализированное разделение труда включает в себя изоляцию внутри каждой функциональной рабочей группы, в зависимости от технического содержания и вида работы различных специальностей и профессий. Профессия в широком смысле слова описывает тип трудовой деятельности человека, такой как мастер, экономист, менеджер, бухгалтер, машинист, кузнец и так далее.

Технологическое разделение труда означает разделение производственного процесса на предприятии на отдельные фазы, стадии, этапы и операции, назначенные соответствующим исполнителям.

Квалификационное разделение труда зависит от существующих различий в сложности и точности выполняемых технических процессов, а также от профессиональных навыков, производственного опыта и уровня индивидуальной компетентности сотрудников. Это, в свою очередь, обеспечивает разницу сроков в способности подготовки работников к выполнению соответствующих функций. В настоящее время для количественной оценки уровней квалификации различных типов персонала используется единый тарифный уровень, включающий 18 разрядов сложности работ: для рабочих и служащих с 1-10 разряд, экспертов - с 6 по 14, творческих работников - от 7 по 17, начальник отдела - от 5 до 15, корпоративных директоров от 12 до 18.

Опыт мотивации иностранных предприятий подтверждает, что стимулирование и мотивация работников играют огромную роль в эффективности и результативности их деятельности и в достижении организационных целей [1].

К примеру, японская модель. Основной принцип: чем больше стаж, тем выше должность и размер зарплаты. Это означает, что карьерный рост напрямую зависит от длительности работы на фирме, тем самым минимизируется возможность перехода работника в другую фирму. Повышение заработной платы, премии, бонусы, оплата расходов на дорогу в офис, медицинская страховка для работников и его семьи, обучение в вузах Японии, Европы и США – виды поощрений японской системы.

Рациональное разделение и кооперация труда служат организационной основой эффективного использования в рабочем процессе всех экономических ресурсов, повышения результатов труда отдельных работников и профессиональных групп.

1. Бексултанова А. И., Бетрахмадова Х. М., Ахмадов У. М. Влияние мотивации на трудовую деятельность и стимулирование работников. ФГУ Science №1(11) 2018г.
2. Кибанов А. Я., Баткаева И. А., Митрофанова Е. А., Ловчева М. В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, - 524 с.. 2010
3. Турова О. Г. Организация производства и управление предприятием: Учебник. 2004