Рациональная организация труда – ключевой фактор эффективного управления предприятием.

Проблемы рациональной организации труда персонала всегда являлись предметом изучения науки и ежедневной практической деятельности специалистов предприятий, организаций и фирм. Современный менеджер по персоналу не может быть эффективным в профессиональной деятельности, не обладая теоретическими знаниями и практическими навыками в области организации труда персонала своего предприятия, таким образом, организация труда персонала на современном этапе развития социально-экономических систем актуальна.

Экономическое положение любого предприятия определяется, в основном, четырьмя факторами: уровнем техники и технологии (количеством и качеством основного капитала); обеспеченностью материальными ресурсами (количеством и качеством оборотного капитала); квалификацией рабочей силы; уровнем организации и управления. Все перечисленные факторы тесно связаны друг с другом, однако системообразующим является четвертый фактор.

Труд работников, является категорией не только экономической, но и политической, так как занятость населения, уровень его профессиональной подготовки и эффективности труда определяют возможности государства в формировании экономического и социального развития. Система организации труда на предприятии представляет собой комплекс основных направлений деятельности различных видов, форм и методов организации, нормирования и оплаты труда, направленных на обеспечение постоянного роста эффективности производства, производительности труда и качества работы. От уровня организации, нормирования и оплаты труда непосредственно зависят обоснованность нормативов трудовых затрат и доходы предприятия.

В современных экономических условиях все большее значение приобретают организация и нормирование труда, построенные на научной основе. Это связано с тем, что высокая организация труда и научно-обоснованные нормы затрат труда, на современном этапе развития экономики, являются непременным условием эффективной деятельности организаций и предприятий. Объясняется это тем, что в условиях растущей конкуренции все большее значение приобретает результативность труда, повышаемая за счет более полного использования способностей работника в процессе труда. Более того, по мере технического совершенствования производства возрастает цена единицы рабочего времени, и его экономия так же достигается за счет более совершенной организации труда.

Суть организации труда заключается в установлении определенного порядка построения и осуществления трудового процесса. При этом, это в равной справедливо не только для членов какой-либо организации, а и для людей работающих на "вольных хлебах", как например фрилансером, писателем и т.д.

Разделение труда формирует содержание труда работника. В свою очередь, содержание труда должно соответствовать уровню квалификации, образования работника, т.е. его трудовому потенциалу. Различаются такие виды разделения труда, как технологическое, функциональное, квалификационное. Использование коллективных форм организации труда и демократизация управления благоприятно сказываются на производственных результатах и значительно повышают качество трудовой жизни, принося дополнительный экономический и социальный эффект. Важным направлением работ по созданию возможностей для реализации трудового потенциала является улучшение условий труда.

Значение организации труда возрастает по мере развития рыночных отношений, способствующих возрождению конкуренции, при которой большой вес приобретает результативность труда, оказывающая влияние на эффективность производства.

Интенсификация труда обусловливает:

- изучение и классификацию функций аппарата управления, а также влияющих на эти функции факторов;
- разработку рациональных форм разделения труда и трудовых процессов;
- совершенствование управленческой структуры;
- уточнение и определение компетенции конкретного работника, его прав и обязанностей;
- определение необходимой информации на каждом уровне управления, ее объема, способов получения и обработки;
- оптимизацию форм документов, процессов документообразования и документооборота.

В заключение необходимо отметить, что стратегически верные разработка и реализация комплекса мероприятий по внедрению в организацию труда компании научных основ позволят вывести базовые показатели использования трудового потенциала коллектива на принципиально новый уровень, осуществить интенсификацию труда не столько на количественной, сколько на качественной основе и поставить новые, ранее недостижимые цели.

Библиографический список:

1. Егоршин, А.П. Организация труда персонала: Учебник. — М.: ИНФРА-М, 2008. — 320 с.
2. Ивановская, Л. В. Система управления персоналом. – М.: ГАУ, 2009. – 352 с.
3. Трудовой Кодекс РФ (http://pravo.breys.ru/html/content.000014).
4. Афанасьева А.И. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учеб.для вузов.-СПб.: Просвещение, 2003.
5. Учебник / О.И. Волков, О.В. Девяткин. - М.: И НФРА-М, 2010.-192 с.
6. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник. – М.: Норма, 2005.