

УДК 331.5.024.5

## **ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА В ПРОМЫШЛЕННОСТИ: АНАЛИЗ ТЕНДЕНЦИЙ РАЗВИТИЯ**

**В.Б. Бычин<sup>1</sup>, О.В. Забелина<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, г. Москва  
*Кафедра экономики труда и управления персоналом*

<sup>2</sup> Тверской государственный университет, г. Тверь  
*Кафедра национальной экономики*

В статье проводится исследование особенностей становления механизма управления организацией труда, соответствующего современным требованиям рыночной экономики с социальной направленностью.

**Ключевые слова:** *организация труда, тенденции развития, система организации труда, управление организацией труда, организационная парадигма, организационный кризис, самоорганизация.*

Одним из важнейших направлений обеспечения социальной направленности рыночной экономики является рационально построенная организация труда в промышленности на всех уровнях иерархии управления. Выступая как элемент социально-рыночного механизма хозяйствования, она создает условия для взаимодействия и взаимoadaptации его составляющих, обеспечивает комплексность и действенность данного механизма. Так, организованный на научной основе труд является важнейшим фактором роста его производительности и снижения издержек производства — основы обеспечения конкурентоспособности хозяйствующих субъектов рыночной экономики. Более того, организация труда как часть организационной подсистемы социально-рыночного хозяйственного механизма с позиции анализа ее экономического содержания обладает специфической направленностью на решение социальных проблем труда — обеспечение социального равенства всем труженикам в процессе труда, преодоление возникающих противоречий в области трудовых отношений и т.п.

Формирование эффективной системы организации труда, адекватной требованиям рыночной экономики, предполагает анализ тенденций ее развития. Главным фактором, определяющим те или иные формы проявления определенной структурной целостности системы организации труда, выступает техническая база производства, изменения в которой непосредственно отражаются в организации труда.[3]

Эволюция организации труда представляет собой процесс развития способов разрешения и нахождения приемлемых форм и путей развития внутренних противоречий ее системы.

Непрерывный рост общественных потребностей обуславливает адекватное развитие и совершенствование производительных сил и прежде всего, техники и технологии производства материальных благ, служащих основой качественного обособления и количественного развития новых видов производства как следствия углубления разделения производства и труда, и способов производственно-технологического соединения факторов производства, выражаемых организацией труда.

Динамичный и революционный характер развития технической базы производства формирует материальные предпосылки отставания от ее уровня эволюционно развивающейся организации труда, что неизбежно сказывается на снижении темпов экономического роста и эффективности использования технического и трудового потенциала. Данное противоречие является главным внутренним противоречием системы организации труда и одновременно служит опосредствующим звеном ее взаимосвязей с законами развития техники.

Нахождение приемлемых путей движения и разрешения противоречий системы организации труда, выступающих в форме несоответствия ее уровня техническому уровню производства, по существу и есть внутренний источник развития организации труда. Эти противоречия определяют направленность управления организацией труда, соответствующего ее собственным закономерностям, требованиям среды своего функционирования и характеру тех задач, которые призвана решать организация труда.

В практике управления организацией труда реализация методологических принципов разрешения противоречий системы организации труда по логике должна осуществляться методом восхождения от абстрактного к конкретному, т.е. в виде воздействия на конкретные формы их проявления и воспроизводства.

Объективно потребность в исследовании процесса становления целостного механизма управления организацией труда, соответствующего современным требованиям экономики, предопределяется рядом факторов. Во-первых, в нашей стране накоплен определенный опыт управления организацией труда, имеющий как положительные моменты, которые необходимо развивать с учетом особенностей нынешнего этапа развития экономики, так и негативные, учет которых также необходим, ибо нельзя научиться решать свои задачи новыми приемами сегодня, если наш вчерашний опыт не указал на неправильность старых приемов.[1] Во-вторых, в реальной действительности развитие управления организацией труда по линии постепенного перехода из одного качественного состояния в другое, более высокое по сравнению с предыдущим, не означает полного отрицания всего того, что составляло содержание «старого» управления. Внутренние и внешние факторы, определяющие эволюцию управления организацией труда, объективно детерминируют наличие в новом его

механизме и отдельных элементов «старого» механизма, их сосуществование. Особое значение при этом приобретают неравномерность по времени интенсивности распространения отдельных прогрессивных элементов организации труда, разные сроки их освоения и другие моменты, обуславливающие такое положение, когда те или иные организационные сдвиги «наплывают» друг на друга. В-третьих, эволюция и революция с позиции диалектики всегда выступают как взаимосвязанные и взаимообусловленные стороны развития и абсолютизация какой-либо из них методологически некорректна. Отсюда необходимость глубокого системного исследования взаимосвязанного процесса эволюционно-революционного развития управления организацией труда. На разных этапах развития промышленности страны использовались многообразные формы разрешения противоречий между требованиями техники, технологии, возросшего уровня рабочей силы, с одной стороны, и сложившейся организации труда и управления ею — с другой. Недостаточно полное использование производственных мощностей, низкий уровень фондоотдачи и производительности труда, большие потери рабочего времени и высокая текучесть кадров характерны практически для всей истории развития нашей промышленности.

Совершенствование организации труда велось в рамках традиционной организационной парадигмы, главной особенностью которой выступало игнорирование закономерностей взаимосвязей технического, организационного, социального и экономического прогресса.

Основу традиционной организационной парадигмы составляли:

1. Технократические подходы к созданию организационных условий производительной деятельности — приспособление человека к технологическим параметрам производства, имевшее своим следствием низкий уровень использования оборудования и рабочей силы (экономические последствия), обеднение содержания труда, приводящее к возрастанию его монотонности, чрезмерно интенсифицирующее труд и ухудшающее условия функционирования рабочей силы (психофизиологические последствия), формирование негативного отношения к труду (социальные последствия).
2. Несистемный подход к организации труда, проявляющийся в решении отдельных ее вопросов в отрыве от проблем организации производства и управления, технического развития, совершенствования человеческого фактора, который своим следствием имеет снижение роли организационных факторов роста эффективности производства и, соответственно, уменьшение мультипликативного, синергического эффекта от взаимодействия элементов производства.

3. Административно-командный тип управления организацией труда, подрывающий стимулирующую роль организации труда в активизации человеческого фактора производства.

Общественная практика доказала несоответствие «старой» парадигмы как тенденциям развития самой организации труда, так и общей направленности вектора развития среды ее функционирования, и прежде всего, характеру прогресса технической базы, производственных отношений и механизма хозяйствования.[4] Свидетельством этому могут послужить показатели эффективности производства, которые в большинстве случаев характеризовали именно деградированное состояние экономики, организации, управления.

Сложившееся в результате доминирования традиционной организационной парадигмы состояние организации труда уже не в полной мере способствовало решению задач как создания организационных условий для высокопроизводительного труда, так и формирования организационных стимулов высокой отдачи трудовой деятельности, что дает возможность охарактеризовать его как состояние организационного кризиса производства. Главными особенностями этого кризиса являлись:

- низкая «отдача» организации труда, проявляющаяся в снижении темпов роста производительности труда, использования производственных мощностей, фондоотдачи и др.;
- неудовлетворенность работников состоянием организации и условий труда;
- отведение организации труда в системе управления производством второстепенной роли и др.

В литературе встречается признание организационного кризиса производства как одного из факторов, обусловивших кризис труда.

Преодоление организационного кризиса производства предполагает формирование целостной, эффективной системы управления организацией труда, базирующейся на новой организационной парадигме, производной прежде всего от обеспечения ее соответствия объективным потребностям развивающихся производительных сил и производственных отношений, современным тенденциям рыночной экономики, использования в практике того положительного, что накоплено опытом управления. Вместе с тем, отсутствие достаточного опыта управления организацией труда в рамках рыночной экономики актуализирует проблему логического анализа и предвидения возможных направлений и тенденций ее развития.

Генеральной тенденцией развития организации труда в современных условиях является ее усложнение, приобретение закономерностями ее движения комплексного характера, объективная

детерминированность ее научной основы требованиям рыночной среды и развивающейся технической базы производства. Естественно, что невозможно выделить одну единственную «синтетическую» модель организации труда для всех видов производств и отраслей. Однако в условиях развития рыночных отношений, как показывает опыт, можно вычленить наиболее характерные тенденции в развитии организации труда, корни которого определяются типом экономического роста, возрастанием роли человеческого фактора и совершенствованием методов хозяйствования, соответствуют общим тенденциям развития трудовых отношений.[2]

По существу, речь идет о формировании новой организационной парадигмы, в рамках которой развиваются новые, нетрадиционные тенденции и процессы в сфере организации труда.

Содержание новой организационной парадигмы, определяющее ее специфические особенности, составляет нетрадиционный подход к созданию организационных условий трудовой деятельности, формированию организационных стимулов санкционирования и развития каждого хозяйствующего субъекта. Изменения, вызываемые научно-техническим прогрессом в технической базе производства и профессионально-квалификационных характеристиках рабочей силы, с одной стороны, и объективно обусловленный рост требований работников к организации труда, его содержанию, условиям, оплате — с другой, актуализировали проблему поиска прогрессивных форм организации труда, соответствующих параметрам техники и характеристикам рабочей силы. Теория и практика хозяйствования показали, что в наибольшей степени этим требованиям соответствуют такие формы и методы организации труда, которые усиливают роль такого своеобразного элемента механизма управления организацией труда, как самоорганизация.

Самоорганизация выступает внутренним атрибутом самой системы организации труда и обуславливается адаптивностью типа поведения последней. Именно адаптивность системы позволяет ей самостоятельно реагировать на внешние воздействия (воздействия возмущающих факторов), нарушающих достаточную для функционирования системы степень ее упорядоченности, организованности, антиэнтропийности. Более того, самоорганизация является закономерностью развития системы организации труда, суть которой отражает способность системы самонастраиваться, саморегулироваться сообразно требованиям окружающей ее среды. Самоорганизация, по нашему мнению, с одной стороны, лежит в основе эволюции системы организации труда, определяя закономерности ее развития, а с другой — выступает характеристикой степени зрелости, прогрессивности последней. Она отражает как уровень упорядоченности взаимодействия элементов системы, так и

способность ее перехода из одного состояния в другое. В то же время нельзя полагать, что самоорганизация протекает спонтанно, независимо от целей, интересов и потребностей людей. Особенно это относится к самоорганизации в системах, в которые включен и тем более ведущую роль играет человек, человеческий фактор.

Своеобразие конкретных форм проявления самоорганизации заключается в том, что она присутствует практически во всех элементах механизма управления организацией труда, что предопределяет ее ресурсную обеспеченность.

Самоорганизация в системе организации труда выступает выражением меры участия, инициативности и активности непосредственных исполнителей и первичных коллективов в решении задач развития организации труда в рамках предприятия, а также самостоятельности основного звена экономики в разработке и реализации стратегии развития организации труда как в интересах собственного успешного функционирования в условиях рыночной конкуренции, так и в интересах развития отрасли, региона, народного хозяйства.

Важнейшим фактором, выступающим в роли стимула, катализатора развития самоорганизации труда, когда (в идеале) каждый работник превращается в субъект управления организацией труда, выступает рынок. Вместе с тем, она основывается на определенных материальных предпосылках, объективных условиях. В реальной действительности механизм управления самоорганизацией труда представляет собой совокупность управленческих способов и приемов целенаправленного воздействия на процессы формирования и развития этих предпосылок и объективных условий, и прежде всего на:

- реальное соединение человека как с процессом труда, так и с его результатами, в конечном счете выступающее формой экономической реализации собственности;
- сочетание развития целостности производственного задания (усиления кооперации работников) с обеспечением самостоятельности («свободы») каждого работника на своем рабочем месте;
- демократизацию управления производством, развитие принципов партисипативного управления.

При этом следует отметить, что речь идет о принципиально новых основах реальной самоорганизации труда, качественно отличающейся от детерминируемого самим процессом труда наличия организующих воздействий в его содержании.

Таким образом, важнейшим направлением развития организации труда в современных условиях является ее целенаправленное совершенствование на базе непрерывных организационных нововведений, реализующих возрастающую роль науки в производстве.

### **Список литературы**

1. Арутюнов Ю.А. Организация труда научно-технического персонала – ключевая проблема управления промышленными предприятиями // *Нормирование и оплата труда в промышленности*. 2012. № 6. С. 19-23.
2. Генкин Б.М., Десятко Д.Н. Как повысить производительность и оплату труда в России на основе инноваций и социального партнерства // *Нормирование и оплата труда в промышленности*. 2012. № 4. С. 9-16.
3. Глазьев С.Ю. Мировой экономический кризис как процесс смены технологических укладов // *Вопросы экономики*. 2009. № 3. С. 26-38.
4. Дынкин А.А., Иванова Н.И. Инновационная динамика: глобальные тенденции и Россия // *Проблемы теории и практики управления*. 2008. № 5. С. 1-21.

### **LABOUR IN INDUSTRY: AN ANALYSIS OF TRENDS**

**V.B. Bychin<sup>1</sup>, O.V. Zabelina<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Russian Economic University named after Plekhanov (Moscow)  
*Department of Labor Economics and Human Resources*

<sup>2</sup> Tver State University  
*Department of National Economy*

In this paper we study the features of formation mechanism of management of the organization of work, corresponding to the requirements of a modern market economy with a social orientation.

**Keywords:** *labor organization, development trends, the system of work organization, management of the organization of labor, organizational paradigm, organizational crisis, self-organization.*

*Об авторах:*

БЫЧИН Владимир Борисович – доктор экономических наук, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова, e-mail: professor\_bvb@rambler.ru

ЗАБЕЛИНА Ольга Викторовна – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой национальной экономики Тверского государственного университета, e-mail: zabelina@tversu.ru