

НОВІ ПІДХОДИ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ

У статті розглядається концепція соціальної організації праці, яка висвітлює її функції у забезпеченні соціально-економічного росту на різних рівнях господарювання. Увага присвячена ролі робочого місця як основної складової соціальної організації праці. На основі виявлених тенденцій зроблено висновки та намічені перспективи подальших розробок.

The article deals with the concept of the social work's organisation, that shines its her functions in connection with maintenance of the social-economic growth at the different levels of an economy. The effention is given to the workplace role, as the basic compound of social organisation of work. On the basic of the revealed tendencies, it is drawn a conclusions and planned the prospects of the furthes workings.

Постановка проблеми у загальному вигляді. В умовах ринкової економіки успіхів досягають ті підприємства та організації, які можуть забезпечити низькі витрати виробництва. Чим вищий результат за тих самих витратах, тим швидше він збільшується у розрахунку на одиницю витрат суспільно необхідної праці; чим менше витрати на одиницю корисного ефекта, тим вище ефективність виробництва. Сутність проблеми підвищення економічної ефективності виробництва у тому, щоб кожна одиниця трудових, матеріальних та фінансових ресурсів забезпечувала істотне збільшення обсягу виробництва продукції. Цього можна добитися використанням різних чинників ефективності, серед яких певне місце займає організація праці.

Організація праці в її традиційному розумінні знаходиться в межах підприємства, організації. В умовах переходу до ринкової економіки діяльність підприємств залежить від реального попиту на продукцію, яку вони виробляють з урахуванням виробничих потужностей, матеріальних, фінансових та трудових ресурсів. Від того, наскільки рівень організації праці на робочому місці відповідає вимогам людського фактора у виробництві, великою мірою залежать кінцеві результати господарчої діяльності підприємства. У таких умовах організація праці не може обмежуватися використанням тільки внутрішніх чинників виробництва, а повинна бути зорієнтованою на всебічний аналіз і використання зовнішніх чинників, які знаходяться за межами підприємства. За такою постановкою питання роль організації праці істотно підвищується з огляду її впливу на соціально-економічний розвиток країни. Виходячи з цього, на сучасному етапі виникає необхідність у розробці нової концепції соціальної організації праці, яка передбачає посилення ролі держави у створенні необхідних умов для розвитку і поліпшення використання людського фактора, соціально-трудового потенціалу економічного росту як головного джерела підвищення рівня життя населення.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Питання організації праці, проблеми оптимізації її основних елементів, формування ефективної системи організації праці сформульовані відомими вченими, серед яких найбільший вклад в теорію і практику організації праці внесли Ф. Тейлор,

А. Файоль, Г. Емерсон, О. Гастев, П. Керженцев, О. Єрманський, М. Мельнов, Б. Цетлін, Ю. Дубровський, І. Рофе та інші. Їх роботи сформували базис теорії організації праці. Вимоги сучасного етапу розвитку соціально-трудових відносин передбачають використання нових підходів до управління організацією праці, її окремих елементів та вирішення соціальних проблем, на які звертають увагу О. А. Дороніна [1, с. 224 – 241], В.В. Колесник, Н.Н. Сердюк [2, с. 211 - 218] та інші.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.

Формування ефективної системи організації праці, яка відповідала б вимогам ринкової економіки, передбачає переосмислення уявлень про організацію праці, які склалися. У більшості випадків питання організації праці розглядаються в рамках її традиційних основ. В умовах переходу до ринкової економіки організація праці повинна орієнтуватися на всебічний аналіз і використання зовнішніх чинників: стан ринку товарів, ринку праці та ринку капіталу. Тому виникає необхідність у розробці нової концепції соціальної організації праці в Україні.

Мета статті. Метою даної статті є визначення соціальної організації праці, зорієнтованої на сучасні умови, яка передбачає посилення ролі держави, як держави соціальної.

Виклад основного матеріалу дослідження. Концепція соціальної організації праці передбачає системне вивчення політико-економічних, науково-технологічних та соціальних чинників, які обумовлюють нове розуміння ролі організації праці у забезпеченні соціально-економічного росту на різних рівнях господарювання.

Вихідним у формуванні концепції соціальної організації праці є науково-технічний прогрес, який істотно впливає не тільки на зміну змісту праці у напрямку його гуманізації та інтелектуалізації, але й на підвищення ролі соціально-трудового потенціалу у забезпеченні економічного росту та поліпшення рівня життя населення.

Соціальна організація праці має перш за все відтворювати функції організації праці трудової діяльності, такі як визначення суб'єкта праці, забезпечення його необхідними технологіями, засобами та предметами праці, створення сприятливих умов праці, організацію трудових процесів, підвищення ефективності та доходності праці тощо. Пов'язуючи оцінку кожного працівника з результатами його діяльності, створюються стимули, які спонукають працівника до ефективної праці.

Окрім перелічених функцій, соціальна організація праці покликана виконувати й інші функції забезпечення продуктивної зайнятості, гуманізації умов праці, підвищення рівня його оплати, формування соціально-трудових відносин та соціального захисту [3, с. 336 - 341]. Функції соціальної організації праці розглядаються на робочому місці, у структурному підрозділі, на підприємстві, у суспільстві. Як відмічає Ю.М. Куліков [4, с.306-314], до завдань соціальної організації праці на макрорівні можна віднести розробку стандартів і нормативних матеріалів з праці, на мезорівні – муніципальних систем організації праці, на мікрорівні – стандартів і норм організації праці для конкретних структур і соціально-трудових відносин.

Виходячи з цього, можна виділити три основні напрямки спеціалізації соціальної організації праці залежно від сфери її розповсюдження:

1) цільове спрямування, тобто за стратегічними цілями та задачами будь-якого рівня господарювання (регіону, галузі);

- 2) функціональне спрямування, тобто за функціями постійного характеру, які необхідні для здійснення поставлених цілей і задач;
- 3) інституціональне регулювання, тобто виробіток та контроль взаємодії цільових та функціональних виконавчих органів.

Відмітною рисою соціальної організації праці є висування на перший план проблем організаційної поведінки, культури, взаємодії працівників, сполучення їх особистісних та групових інтересів з інтересами підприємства. У цьому зв'язку підвищується роль інституціональної діяльності у соціально-трудовій сфері.

Основним механізмом реалізації цілей, функцій та інституціональних застосувань соціальної організації праці є формування соціально-трудових систем, які визначають взаємодію працівників з технологіями, предметами та засобами виробництва, навколишнім середовищем, з ринками сировини, капіталу, матеріалів, товарів, робочої сили, замовниками та споживачами продукції, службами зайнятості та іншими суб'єктами соціально-трудових та правових відносин.

За визначенням Г.Є. Слезингера [5, с. 11-15], під соціально-трудовими системами розуміють сукупності елементів трудової діяльності людей у поєднанні з функціонуючими між ними соціально-трудовими відносинами на основі інтеграції природних та суспільних процесів, які пов'язані з вирішенням визначених завдань або виконанням різних функцій та робіт. На думку автора, враховуючі зростаючу роль соціальних проблем у вирішенні проблем праці, можна розглядати організацію соціально-трудових систем як організацію праці у сучасному розумінні, а моделі і програми таких систем – як інструменти організації. Кожна система може включатися як складова до системи більш високого рангу і при цьому характеризуватися предметом її діяльності, організаційними формами та економічними механізмами функціонування. Крім того, до кола питань соціальної організації праці входить розробка технологій трудових процесів не тільки у сфері виробництва, але ж й в соціальній сфері, як основа їх раціональної організації та нормування.

При створенні організаційних структур підприємств і апаратів управління, концепція соціальної організації праці мусить орієнтуватися на сучасний гнучкий стан ринків праці, на переважну роль гнучких форм організації праці: поділу і кооперування праці, принципів соціального партнерства, самоврядування тощо.

Особливого значення набуває розробка системи інституціонального забезпечення соціальної організації праці необхідними стандартами та нормативними матеріалами по праці на державному рівні. У подальшому, за мірою розвитку глобалізації, відбуватиметься процес уніфікації окремих положень нормативного забезпечення на міжнародному рівні відповідно з Конвенціями та рекомендаціями МОП.

Стосовно корпоративного рівня, то тут, на думку автора, може бути розроблена система внутрішньофірмових стандартів та норм, які визначають соціальну організацію праці та соціально-трудова відносини працівників та роботодавців.

Одним з первинних джерел соціально-економічного розвитку (складовою соціальної організації праці) є робочі місця.

З економічної точки зору робочі місця слід розглядати як первинний пункт та джерело отримання прибутку, обумовлений підвищенням доходу від його експлуатації понад вартістю його створення.

Багатоаспектне розуміння робочого місця, як первинного пункту трудової діяльності, джерела отримання прибутку, джерела забезпечення зайнятості, елемента системи коопераційних відносин між учасниками спільної праці по виробництву продукції та послуг, дає підставу розглядати робоче місце як систему організаційного, матеріально-технічного, економічного та соціального забезпечення взаємодії працівника з предметами та засобами виробництва з одного боку, і з партнерами – з другого.

У сучасних умовах фінансово-економічної кризи при збільшенні безробіття, особливого значення набуває розгляд соціальної ролі робочого місця як первинного пункту і джерела забезпечення зайнятості, яке відбиває попит на робочу силу на ринку праці. Щодо таких категорій персоналу як керівники та фахівці, то вважається, що для забезпечення їх зайнятості потрібні не робочі місця, а вакантні посади. Між іншим у сучасних умовах розповсюдження комп'ютеризації та телекомунікації різних сфер інтелектуальної діяльності з'являється необхідність розгляду робочого місця фахівця на тих же підставах, що й робітника. Підвищення рівня зайнятості за рахунок збільшення кількості високоорганізованих, технологічно оснащених та раціонально використаних робочих місць прямо впливає на економічний ріст.

Системний підхід до формування робочих місць у межах будь-якої структури передбачає розгляд їх кількісних, якісних та експлуатаційних аспектів у взаємозв'язку. Так, рівень технологічного оснащення робочого місця передбачає якість, трудомісткість та собівартість продукції, яка виробляється, що у свою чергу, залежно від обсягу виробництва, впливає на рівень доходів, а використання удосконалої технології при незмінному обсязі виробництва призводить до зменшення кількості робочих місць та зниження зайнятості.

Виходячи з цього, вибір типу робочого місця має бути зоснований на аналізі пріоритетності технологічних, економічних та соціальних критеріїв у кожному конкретному випадку.

В умовах ринкової економіки будь-яка зміна кон'юнктури попиту та пропозиції відбивається на кількості та якості робочих місць, які знаходяться на балансі підприємства та на ступені їх використання. Робочі місця є найбільш чутливими індикаторами поточного стану та динаміки зміни обсягу виробництва, конкурентоспроможності продукції, ефективності праці та використання ресурсів.

За мірою адаптації підприємств до ринкових умов господарювання виникає можливість застосування не тільки прямого впливу ринкових сигналів на поведінку підприємств відносно формування робочих місць, а й їх зворотнього впливу на ринкову ситуацію, що характеризує їх активну політику. А для цього мають бути визначені певні співвідношення між різними видами робочих місць та вартістю робочої сили. Ринок праці виконує посередницьку функцію між роботодавцем та працівником не тільки при купівлі-продажу робочої сили, але й при купівлі-продажу робочих місць. Для підприємця співвідношення між вартістю засобів праці і вартістю робочої сили є важливим з точки зору того, що чим воно вище, тим більше має бути виділено засобів на використання робочих місць за рахунок збільшення

коефіцієнта змінності обладнання та рівня оплати праці зайнятих на них працівників.

Таким чином, робочі місця можуть стати справжніми джерелами економічного росту, якщо, по-перше, при їх створенні гармонічно поєднуються економічні та соціальні мотиви; по-друге, у процесі проектування та функціонування робочих місць їх технічне оснащення розглядається у взаємозв'язку з соціальними, економічними, організаційними та структурними чинниками; по-третє, використання робочих місць розглядається на усіх стадіях їх життєвого циклу: від створення – через модернізацію – до ліквідації.

Як відмічають Н. Анішина і Д. Верба [6, с. 12 – 18], на сучасному етапі в усьому життєвому циклі робочого місця єдиним об'єктом державного регулювання залишився етап його створення. Процеси подальшого використання, модернізації або ліквідації робочих місць не контролювались, режими експлуатації та обсяги виведення робочих місць не враховувалися у системі кількісних показників діяльності регіональних державних органів. Показники масштабів ліквідації робочих місць з'явилися у державній статистичній звітності у 2005 році, але досі не включені в систему методичного забезпечення реалізації державної політики зайнятості. Ми цілком поділяємо точку зору авторів про те, що перспективи забезпечення позитивного впливу процесів створення робочих місць на масштаби сфери застосування праці в Україні пов'язані з підвищенням організаційно-технічного рівня створюваних робочих місць і поліпшенням структури системи робочих місць національної економіки, що в свою чергу вимагає інтенсифікації процесів ліквідації застарілих робочих місць і підвищення частки робочих місць, функціонування яких пов'язане з високим соціально-економічним ефектом.

Висновки і перспективи подальших розробок. Виходячи з наведеного матеріалу можна зробити висновок про те, що соціальна організація праці – це сукупність рішень та дій по створенню соціально-трудова систем, які б забезпечили взаємодію людей з технологіями, предметами та засобами виробництва, з навколишнім середовищем, а також формування соціально-трудова відносин у процесі дослідження й розробки, виробництва й реалізації матеріальних продуктів, інтелектуальних продуктів, послуг для досягнення стійкого соціально орієнтованого економічного росту.

У сучасних умовах проблема інституціонального забезпечення соціальної організації праці має вирішуватися, перш за все, на макроекономічному (державному) рівні.

На мезоекономічному рівні можуть бути створені регіональні системи соціальної організації праці, які б відбивали їх специфічні природно-климатичні, демографічні та економічні умови.

На мікрорівні доцільним є розробка системи внутрішньофірмових стандартів і норм, які визначають соціальну організацію праці і соціально-трудова відносини працівників і роботодавців. Це можуть бути типові проекти організації робочих місць, карти організації праці на робочому місці тощо.

Робоче місце, як і будь-яка система характеризується певним життєвим циклом, тобто періодом часу від його створення і введення в дію, через удосконалення в процесі експлуатації до його ліквідації. За кожною з перелічених стадій життєвого циклу робочого місця може бути встановлений їх зміст та методи здійснення виходячи з вказаних аспектів підготовки

відповідних рішень. З цією метою доцільним є проведення комплексної атестації робочих місць та зайнятих на них працівників.

З огляду на соціальну організацію праці, на думку автора, робоче місце може бути визнано атестованим за таких умов:

- 1) якщо його використання забезпечено економічно виправденим навантаженням;
- 2) якщо воно надає працівнику певної кваліфікації обумовлену трудовим договором форму зайнятості;
- 3) якщо його технологічне оснащення забезпечує рівень якості продукції або робіт, ефективність та духовність праці за дотриманням вимог безпеки, охорони та гуманізації умов праці;
- 4) якщо забезпечено його функціонування у системі коопераційних зв'язків з іншими робочими місцями у межах підприємства або фірми.

Отже, цільовим показником заходів соціальної організації праці має виступати поліпшення структури системи робочих місць національної економіки.

Література

1. Доронина О.А. Обоснование необходимости управления организацией труда на предприятии // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – Т. 1. – Ч. 1. – К.: КНЕУ, 2007. – С. 224-241.

2. Колесник В.В., Сердюк Н.Н. Социально-экономические аспекты организации и нормирования управленческого труда // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие. – Т.3. НАН Украины. – Донецк, 2006. – С. 211-218.

3. Решміділова С.Л. Основи організації праці на принципах її гуманізації // Зб. наук. праць. Вісник соціально-економічних досліджень. Вип. 32 / ОДЕУ, Одеса 2008. С. 336 – 341.

4. Куліков Ю.М. Деякі проблеми економіки праці в умовах побудови соціальної держави // Зб. наук. праць: „Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики”. – КНЕУ. – Київ 2005.

5. Слезингер Г.Э. Социальная экономика: Учебник. – М.: Издательство «Дело и Сервис», 2001.

6. Анішина Н., Верба Д. Передумови та напрями державного регулювання створення робочих місць у вітчизняній економіці. // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 5. – С. 12 – 18.

