

---

## Научная организация труда как фактор повышения эффективности сельскохозяйственного предприятия

*А.А. Ханиева*

*Кабардино-балкарский государственный аграрный университет им. В.М. Кокова*

**Аннотация:** В данной статье даются предпосылки в необходимости использования основных принципов научной организации труда как один из основных факторов внутреннего повышения эффективности производственной деятельности на предприятиях. Изложенные в статье краткая история возникновения научного направления и особенности сельскохозяйственного производства не оставляют сомнений в необходимости внедрения в процесс организации производства научной организации труда.

**Ключевые слова:** Научная организация труда, научный менеджмент, нормирование труда, стимулирование труда, делегирование полномочий, коммуникации.

При анализе деятельности предприятия сельского хозяйства в целях выявления факторов повышения эффективности производства, учитываются множество факторов, которых условно делят на внешних и внутренних. Руководители предприятий в основном все свои усилия направляют на решения проблем связанных с внешней средой – ценовые изменения и проблемы сбыта на рынке, законодательная база, потребительское поведение и т.д. В то же время они могли бы много выиграть, передислоцировав свои усилия на решение внутренних проблем, решением которых могла бы стать - научная организация труда[3]. Научно-обоснованный труд, в основе которого лежит совершенствование использования живого труда, неизбежно приведет к уменьшению себестоимости продукции. Исконная цель экономической деятельности изначально исходит от принципа экономии, т.е. уменьшения затрат в виде труда, финансовых средств и других факторов производства. Поэтому, незаслуженно забытый процесс совершенствования организации труда, основанный на достижениях науки и передового опыта, является одним из основных внутренних источников предприятия в повышении производительности труда и снижения себестоимости [4].

История развития данного научного направления началась в начале прошлого столетия. В 1911 году Фредериком Тейлором Уинслоу была издана первая монография «Принципы научного менеджмента» посвящённая научному обоснованию необходимости научного подхода к организации труда. Им было положено начало применению новой системы методов организации и нормированию труда, предусматривавшая учет психофизиологических особенностей человека. В систему методов входило решение следующих вопросов: управления производственными процессами, подбор и расстановка рабочей силы, стимулирования труда рабочих и так далее, и всё это основывалось на принципе чередования труда и отдыха в трудовом процессе.

Американский промышленник Генри Форд, основатель автомобильной компании «Ford Motor Company», основал конвейер поточного производства. Технически сложный процесс, выполнявшийся одним рабочим высокой квалификации, он превратил в менее сложный расчленив между многими работниками на отдельные операции при постоянной движущейся подаче предмета труда. Тем самым Генри Форд в разы снизил время сборки автомобиля, значительно повысив производительность труда.

Японская практика, давшая такое название управленческому процессу как «Бережливое производство»[6], внесла свой вклад в развитие научной организации труда. В её основе лежит идея устранения всех видов потерь, на всех стадиях создания продукции.

Существенный вклад в развитие нового научного направления в системе взаимодействия работников, средств и предметов труда внесли российские и советские ученые. Известный политический деятель, учёный-естествоиспытатель, врач, экономист и философ Александр Александрович Богданов, предложил идею равновесия между обществом и природой. В своём фундаментальном труде «Тектология. Всеобщая организационная

наука» он изложил основные положения системного подхода и теории самоорганизации систем, объясняя процессы развития природы и общества на основе принципа равновесия, суть которых заключается в том, что противоположности должны балансировать друг друга, то есть уравнивать друг друга. Сформулированные им ещё в начале прошлого столетия основные научные тезисы Богданова, являются, на современном этапе, источником для углубленного развития и совершенствования новой теории Устойчивого развития.

Сам термин НОТ (научная организация труда) ввёл в научный обиход Осип Аркадьевич Ерманский - теоретик в области рационализации производства и организации труда, один из зачинателей российской/советской науки управления, впоследствии менеджмента. Ему принадлежит психофизиологическая концепция советского направления организации труда. Данную дисциплину, он рассматривал как синтетическую научную систему, так как считал, что она черпает материал из других научных дисциплин.

На наш взгляд, наиболее точный и продуктивный вклад в развитии данного направления, внёс Алексей Капитонович Гастев, Он развил идею эффективного использования времени, сущность которой заключается в том, что эффективность организации напрямую зависит от личной эффективности человека на рабочем месте. Он считал, что работа организации в целом зависит от такого мощного фактора как человеческий.

Научная организация труда - это всесторонний процесс совершенствования труда на основе рационального соединения работников и средств производства в целях достижения поставленных целей[5,7,6,10]. Она получила своё развитие в сельском хозяйстве, после того как было осознанно, что животноводство и растениеводство должны развиваться совместно, причем не как попало а в определённой пропорции, дополняя



друг друга[9]. Её развитие в данной отрасли зависит от особенностей сельскохозяйственного производства.

Живые биологические организмы вносят свои коррективы в производственный процесс[1]. Одной из таких «коррекций» является самостоятельное принятие управленческого решения на месте - децентрализация управления[10,11]. Так как рабочие места (пашня, ферма и т.д.) находятся вдали от управленческого аппарата и времени, необходимого для эффективного обмена информацией требуется много, то работникам часто приходится самостоятельно принимать решения на месте, если складывается какая-нибудь нестандартная ситуация. От этого будет зависеть физическая сохранность и здоровье живых организмов (животные и растения), которые не восполняются простым процессом купли-продажи. Данное обстоятельство требует от рабочего внутренней дисциплины и личной мобильности, что возможно только достижением четко налаженной системы организации труда[2,8].

Сочетание в сельскохозяйственном предприятии двух разных отраслей – животноводство и растениеводство, требует от работников комплексности в организации труда[1,9]. Несмотря на производственные отличия, данные отрасли являются зависимыми друг от друга, и действия работников в каждой отрасли должны быть скоординированы между собой в рабочем процессе. Животноводству требуются корма, в свою очередь, сезонность растениеводства, в пики производственных циклов, требует привлечение живого труда из животноводческой отрасли или необходимые органические удобрения для растениеводства, «бесплатно» предоставляется животноводством. Проблема комплексности и организации труда, по своей сути, сводится к рациональной эффективной расстановке кадров. Такая расстановка призвана обеспечить разумное распределение функций и обязанностей между исполнителями, в зависимости от их природных данных



и психофизиологического состояния. Взаимодействие и слаженность в действиях работников является естественным условием к достижению эффективности работы сельскохозяйственных предприятий[7,8].

Следующей особенностью сельскохозяйственного производства является его сезонность. Несоответствие процесса производства и рабочего периода, приводит к тому, что в определённый период рабочие руки остаются свободными. Необходимо создать условия для их занятия, для чего и призвана научная организация труда. До сих пор в сельскохозяйственных предприятиях существовала практика рационального сочетания отраслей развитие подсобных хозяйств, основная роль которых заключалась в занятии рабочих, т.е. в приложении труда. Но, для процесса организации дополнительного или вспомогательного производства, у сельскохозяйственных предприятий, на данном этапе современного развития, нет дополнительных собственных средств. Для этого необходимо планомерно, поэтапно расширять, вкладывая средства на их развитие или развивать альтернативную занятость рабочих.

Процесс организации труда в сельскохозяйственном предприятии должен носить гибкий характер и при необходимости уметь менять свои направления[7]. Его необходимо проводить с учетом специфики сложившихся экономических условий производства, внутренних межличностных отношений, возможностей предприятия и т.д. Но, неизменными должны оставаться основные признаки разделения труда, которые приводят к совершенствованию процесса производства:

*содержание труда и основные его функции* – это предполагает определение состава рабочих действие, которые необходимо совершить для создания продукции и их классификация по признакам. Последнее должно зависеть от условий и возможностей производства;

---



*методы достижения реализации функций* – этот признак разделения труда позволит найти новые методы достижения целей. Здесь проявляются творческие способности работника – мышление, воображение и их надо максимально использовать;

*технологическая однородность или её разнообразие* напрямую диктует процессу разделения труда, чем и как будут достигаться цели. От типа применяемых технологий зависит состав рабочих действий. Например, при стационарной установки доения коров организации и разделения труда отличается от конвейерно-кольцевой установки доения коров, а значит, набор действий дояров будут различны;

*состав управляемых объектов* – от зависимости от типа применения в производственном процессе различных приёмов и оборудования выделяют технологический процесс изготовления изделия одного наименования или изготовления группы изделий;

*условия труда* – это среда в которой протекает рабочий процесс, непосредственно влияющая на работоспособность работника. Этому фактору мало кто уделяет внимание, в то время как психосоматическое восприятие окружающей среды является сильным побудительным моментом к действиям;

*нормирование труда* – это процесс установления правильных соотношений между мерой труда и ерой затрат, выраженной во времени или численностью работников в рамках заданной технологии. Использование хронометража позволит выявить время и количество совершаемых действий работником в единицу времени. Данный признак является сущностью научной организации труда, так как в нем заложены резервы повышения производительности труда и снижения себестоимости;

*стимулирование труда* – в американской управленческой школе данный признак трактуется как мотивация, являющейся одной из функций

управления предприятием. Идея состоит в том, что происходит воздействие на трудовое поведение работником через материальные или нематериальные стимулы. Материальные стимулы – заработная плата, премии, бонусы, надбавки, не материальные – принуждение. Похвала, создание условий для самовыражения. От данного фактора зависит эффективность воспроизводства рабочей силы предприятия;

*подбор и расстановка кадров или делегирование полномочий* – процесс поиска работника, наделенного определёнными трудовыми качествами и передачу ему задач и полномочий, за которые он будет нести ответственность за их выполнение. Это позволит выявить менее осязаемые аспекты устройства предприятия как взаимоотношений полномочий. Позволяющее скорректировать отношения между людьми;

*процесс обмена информации (коммуникации)* играет важную роль в управлении. От того кто и как будет формулировать цель, передавать её по вертикали или горизонтали и как быстро это всё будет делаться, напрямую зависит производительность труда. Поэтому, необходимо разделять информацию, отправителя (передатчика) и канал передачи этой информации.

### **Литература**

1. Мироненко, О. В. Влияние законодательства о защите занятости на кадровую политику предприятий (Обзор теоретических моделей и результатов эмпирических исследований) // Вопросы экономики. - 2014. - № 3. - С.36-39.
2. Паштова Л.Г. Актуальные вопросы организации и управления производством на предприятии // Инженерный вестник Дона №2, (2014), URL: ivdon.ru/ru/magazine/archive/n2y2014/2442.
3. Сигео Синго. Изучение производственной системы Тойоты с точки зрения организации производства. М: ИКСИ, 2010.

- URL://books.google.ru/books/p/2573873499264885?id=l5npxMlD4NcC&printsec=frontcover&hl=ru&redir\_esc=y#v=onepage&q&f=false.
4. Рофе А. И. Организация и нормирование труда - М.: «МИК», 2012.- 376с. С. 8-17.
  5. Сторчевой М. Теория фирмы и стратегический менеджмент. Вопросы экономики №1, 2013. С. 16-24.
  6. Johansson, Kurt. Aleksej Gastej, Proletarian Bard of the Machine Age. Stockholm, 1983, pp. 117-119.
  7. Грицкнова С.В., Седых Ю.А., Анализ системы управления персоналом территориальных генерирующих компаний Ростовской области и оценка их эффективности // Инженерный вестник Дона №1, ч.2 (2015), URL: ivdon.ru/ru/magazine/archive/n1p2y2015/2853.
  8. Maier, C.S. Between Taylorism and Technology: European Ideologies and the Vision of Industrial Productivity in the 1920's // Journal of Contemporary History. London. 1970. Vol. 5. No. 2. pp. 27-61.
  9. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М. Альберт, Ф. Хедоури М.- М.: «Дело», 1997.- 704 с. С. 408-426.
  10. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента. М.: Контролинг, 1991. 104 с. URL://ek-lit.narod.ru/tailsod.htm.
  11. Шакиров Ф.К., Ариничев В.Н., Бердников В.В. и др.; Организация сельскохозяйственного производства Под ред. Ф.К. Шакирова. - М.: КолосС, 2003. – 504. С. 47-63.

### References

1. Mironenko, O. V. Voprosy jekonomiki, 2014. № 3. pp.36-39.
  2. Pashtova L.G. Inženernyj vestnik Dona (Rus), 2014, №2 URL: ivdon.ru/ru/magazine/archive/n2y2014/2442.
  3. Sigeo Singo. Izuchenie proizvodstvennoj sistemy Tojoty s točki zrenija organizacii proizvodstva. [The study of the Toyota production system in
-



- terms of the organization of production] M: IKSI, 2010  
URL://books.google.ru/books/p/2573873499264885?id=l5npxMlD4NcC&printsec=frontcover&hl=ru&redir\_esc=y#v=onepage&q&f=false.
4. Rofe A. I. Organizacija i normirovanie truda [The organization and regulation of labor]. M.: «MIK», 2012. 376s.. pp. 8-17.
  5. Storchevoj M. Voprosy jekonomiki №1, 2013. pp. 16-24.
  6. Johansson, Kurt. Aleksej Gastej, Proletarian Bard of the Machine Age. Stockholm, 1983. pp. 117-119.
  7. Gricknova S.V., Sedyh Ju.A., Inženernyj vestnik Dona (Rus), 2015, №1 (part 2) URL: ivdon.ru/ru/magazine/archive/n1p2y2015/2853.
  8. Maier, C.S. Between Taylorism and Technology: European Ideologies and the Vision of Industrial Productivity in the 1920's. Journal of Contemporary History. London. 1970. Vol. 5. No. 2. pp. 27-61.
  9. Meskon M.H. Osnovy menedzhmenta [Fundamentals of Management] M.: «Delo», 1997. pp. 408-426.
  10. Tejlor F.U. Principy nauchnogo menedzhmenta. [The Principles of Scientific Management] M.: Kontrolling, 1991. 104 p. URL://ek-lit.narod.ru/tailsod.htm.
  11. Shakirov F.K. Arinichev V.N., Berdnikov V.V. i dr. Organizacija sel'skhozjajstvennogo proizvodstva [The organization of agricultural production]; Pod red. F.K. Shakirova. M.: KolosS, 2003. 504. pp. 47-63