

*Ахмедов К.
студент магистратуры
экономический факультет
Казанский кооперативный институт
Россия, г. Казань
e-mail: kahmedov5555@gmail.com*

*Научный руководитель: Николаев Михаил Викторович,
доктор экономических наук, профессор
Казанский кооперативный институт
Россия, г. Казань*

ПРОБЛЕМА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КОЛЛЕКТИВНОЙ ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация: В данной статье представлены и изучены основные проблемы организации и использования коллективной формы организации труда на предприятии. Выделены основные виды, изучены особенности и факторы, влияющие на положительное решение о внедрении и использовании коллективной формы организации труда на предприятии.

Ключевые слова: труд, организация, организация труда, коллективная форма, предприятие, внедрение, использование, классификация, значение, цели, применение, факторы, механизмы, особенности, оплата труда, проблемы.

*Akhmedov K.
master student
Faculty of Economics
Kazan Cooperative Institute
Russia, Kazan*

*Scientific adviser: Nikolaev Mikhail Viktorovich,
doctor of economic sciences, professor
Kazan Cooperative Institute
Russia, Kazan*

THE PROBLEM OF USING THE COLLECTIVE FORM OF LABOR ORGANIZATION IN THE ENTERPRISE

Abstract: This article presents and studies the main problems of the organization and use of the collective form of labor organization at the enterprise. The main types are identified, the features and factors influencing the positive decision on the introduction and use of the collective form of labor organization at the enterprise are

studied.

Key words: labor, organization, labor organization, collective form, enterprise, implementation, use, classification, meaning, goals, application, factors, mechanisms, features, remuneration, problems.

В условиях рыночных отношений все в большей мере возрастает роль различных факторов, которые могут воздействовать на эффективность производственной деятельности, так как в силу высокой конкуренции результативность деятельности становится решающей предпосылкой существования и развития предприятий. И среди таких факторов эффективности заметное место занимает организация труда. Даже если на нашем предприятии имеется самое новое оборудование, самые лучшие и качественные материалы, высокопроизводительная техника, - все это не даст нам желаемого результата, если нет правильной организации труда работников, которые занимаются производством, какой бы то ни было продукции. Но, если существует высокая научная организация труда, можно получить максимальный результат от того же технического оснащения [1].

Организация – это некое устройство чего-либо, строение, которое имеет внутреннюю упорядоченность, взаимосвязанное расположение каких-либо частей целого явления. И именно в данном смысле организация может означать некоторую систему, нечто, что уже установлено, продуманно и обладает определенными свойствами [2].

Исходя из этого, организацию труда нужно рассматривать как систему, которая уже в свою очередь является частью организационной системы предприятия, и как деятельность, одну из управленческих функций.

Организация труда как система на уровне предприятия есть совокупность организационных отношений и организационных связей между работниками и средствами производства и работников друг с другом, обеспечивающая определенный порядок протекания трудового процесса, характер функционирования рабочей силы и средств производства и определенную эффективность трудовой деятельности [3].

Организация труда как деятельность представляет собой одну из управленческих функций, часть управления предприятием (организацией) по созданию, поддержанию, упорядочению и развитию системы организации труда, а также коренному ее преобразованию на основе организационных нововведений.

Организация труда на предприятии – это система производственных взаимосвязей работников со средствами производства и друг с другом, образующая определенный порядок и при этом данная деятельность должна осуществляться как постоянный процесс, а не как единовременные разрозненные действия [4].

Целью организации труда как управленческой деятельности является создание организационных условий, необходимых для достижения высокой социально-экономической результативности трудовой деятельности.

В настоящее время продолжается переход от создания, внедрения и использования отдельных машин и процессов к массовому производству и использованию высокоэффективных технологических процессов, оборудованию, которые могут обеспечивать механизацию всех производственных процессов - как основных, так и вспомогательных. В связи с появлением и укрупнением технологий и техники, которое обслуживается уже не одним, а несколькими рабочими, возникает необходимость четкой организации и синхронизации труда, укрупнению и комбинированию трудовых процессов. Также в условиях жесткой конкуренции появляется потребность в укреплении конкурентоспособности продукции. Одним из вариантов решения этих проблем является, безусловно, совершенствование управления производством и в частности, применение адаптивных структур управления, что в свою очередь ведет к необходимости использования и развития коллективных форм организации труда [5].

Коллективной (совместной) называют форму организации труда, при которой производственное задание устанавливается в целом какому-либо подразделению предприятия, учет выполненной работы ведется по конечным

результатам труда работников этого подразделения, заработная плата также первоначально начисляется всему подразделению, и лишь только затем она делится между работниками [6].

При правильной организации коллективный труд способствует наиболее эффективному и полному использованию оборудованию, материальных и трудовых ресурсов, повышению качества выпускаемой продукции. На расширение сферы применения коллективной формы организации труда могут влиять как научно-технический прогресс, так и объективные требования для создания коллективной заинтересованности в улучшении конечных результатов производства. Предпосылки использования коллективной формы организации труда (КФОТ) могут быть технико-технологические, организационные, экономические и социальные.

К социальным преимуществам использования коллективного труда можно отнести такие факторы, как взаимопомощь, взаимоответственность, взаимоконтроль, коллективизм, возможность создания наиболее безопасных и благоприятных условий труда, повышение содержательности трудовой деятельности и снижение ее монотонности, появление и разнообразия и возможности перемены труда. Также расширение профессиональных навыков работников и возможность подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, к тому же усиление заинтересованности работников в труде, ведь теперь от того насколько хорошо или плохо выполнил свою работу какой-либо работник зависит уровень оплаты всех. Развитие самоуправления и самоорганизации работников коллективной формы организации труда. Исходя из этого, можно сказать, что важнейшими условиями эффективного использования коллективной формы организации труда является всесторонний учет технико-технологических и организационных предпосылок ее применения, комплексное экономическое и социальное обоснование ее внедрения [7].

В современных условиях развития экономики страны необходимо дальнейшее распространение принципов коллективного подряда на деятельность объединений и предприятий, создавать укрупненные комплексные

хозрасчетные бригады, нацеленные на конечные результаты производства. Бригадная форма организации труда является наиболее распространенной и частой встречающейся формой коллективной организации труда. Современный научно-технический прогресс, усиливая коллективный характер труда, создает наиболее благоприятные условия для объединения рабочих в бригады с учетом технико-экономических, организационных, социальных и экономических факторов.

Одним из вариантов совершенствования коллективной организации труда является сокращение численности вспомогательных рабочих, увеличение членов бригады или создание еще одной. Также снижение времени простоев работы бригады по организационно-техническим причинам. Попытаться сократить длительность цикла производства и оказания услуг [8].

Если мы возьмем коллективную организацию труда на предприятии в целом, то можно выделить несколько основных направлений совершенствования ее бригадного труда, таких как маневренность и мобильность рабочей силы; повысить производственную и трудовую дисциплину, а также повысить содержательность труда; использовать имеющийся творческий потенциал членов бригады и самое главное – это сократить текучесть кадров на предприятии.

Проблема организации труда была актуальной всегда, особенно в плане коллективной формы организации труда. Ведь коллективная форма организации труда характеризуется объединением работников для планомерного и совместного участия в одном или разных, но взаимосвязанных процессах труда. Исторический опыт развития организации труда свидетельствует о том, что чем в большей мере дифференцирован процесс труда по видам и исполнителям, тем больше он нуждается в кооперации для выполнения общей задачи любого технологического или производственного процесса, направленного на изготовление товаров или предоставление услуг. А также изучение факторов, которые оказывают влияние на организацию коллективного труда на предприятии, позволяют выяснить каковы же истинные причины и предпосылки образования коллективного труда, фактическое состояние коллективного труда

на любом предприятии, его использование и проблемы, с которыми может сталкиваться предприятие в процессе использования такой формы организации труда и пути ее совершенствования.

Список литературы:

1. Зарипова Г.М. Японский менеджмент // Проблемы модернизации и посткризисное развитие современного общества (экономика, социология, философия, право): Материалы международной научно-практической конференции, Саратов, 23 марта 2012 года. Саратов: Наука, 2012. С. 19-20.

2. Зарипова Г.М. Современный финансовый кризис и его связь с экономическим кризисом // Проблемы модернизации и посткризисное развитие современного общества (экономика, социология, философия, право): Материалы международной научно-практической конференции. Саратов, 23 марта 2012 года. Саратов: Наука, 2012. С. 17.

3. Зарипова Г.М. Управление капиталом организаций // Научные открытия в эпоху глобализации: Сборник статей Международной научно-практической конференции, Саратов, 13 января 2016 года. 2016. С. 65- 67.

4. Никитина А.А., Сабирова З.З., Нурлыгаянова А.М. Маркетинговое продвижение организаций потребительской кооперации через социальные медиа пространства (SMM – услуги). Уфа: Изд-во Башкирского кооперативного института, 2022. 194 с.

5. Buranbayeva L.Z., Sabirova Z.Z., Mukhamedyanova A.F. Public–Private Partnership as a Tool for Interaction Between the State and Cooperatives // Cooperation and Sustainable Development: Conference proceedings, Moscow, 15–16 декабря 2020 года. Cham: Springer Nature Switzerland, 2022. P. 661-666.

6. Сабирова З.З. Показатели экономической безопасности предприятия // Проблемы гуманитарных наук и образования в современном мире: Сборник научных статей по материалам VI Всероссийской научно-практической конференции, Сибай, 27–28 марта 2020 года. Сибай: Сибайский информационный центр - филиал ГУП РБ Издательский дом «Республика

Башкортостан», 2020. С. 64-65.

7. Гирфанова И.Н. Управленческий анализ: учебное пособие. Уфа: Башкирский государственный аграрный университет, 2019. 148 с.

8. Аскарова А.А. Планирование сельскохозяйственного производства с учетом фактора «местоположения» производителей // Серия конференций ИОП: наука о Земле и окружающей среде: материалы конференции, Красноярск, Россия, 13–14 ноября 2019 года. Красноярск, Россия: Институт физики и IOP Publishing Limited, 2020. С. 22026.