

## ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА КАК ЭЛЕМЕНТ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯМИ

АБДУЛЛАЕВ СОХРАБ ИСА ОГЛЫ

(Высшее учебное заведение Укоопсоюза  
«Полтавский университет экономики и торговли»)

**Аннотация.** Целью статьи является раскрытие сущности и роли организации труда как элемента социальной политики в системе управления предприятиями. **Методика исследования.** Решение поставленных в статье задач осуществлено с помощью таких общенаучных и специальных методов исследования: анализа и синтеза, систематизации и обобщения, системного подхода. **Результаты.** В статье представлены теоретические аспекты организации труда как элемента социальной политики предприятий. Рассмотрены основные модели управления предприятием и организацией труда, в частности. **Практическая значимость результатов исследования.** Предложена структура системы организации труда как элемента социальной политики предприятия.

**Ключевые слова:** социальная политика, персонал, организация труда, мотивация, стимулирование, эффективность деятельности.

**Постановка проблемы в общем виде и связь с важнейшими научными или практическими задачами.** Формирование социально-ориентированной рыночной экономики внесло существенные коррективы в понимание сущности социально-экономических отношений. Это заключается в том, что акценты смещаются в сторону многообразия методов регулирования социально-трудовых отношений, которые являются характерными для трансформационной экономики.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Проблемы организации труда, социальной политики в системе управления предприятиями различных отраслей деятельности изучали такие ученые: М. Альберт, Дж. Гелбрейт, А. Камю, А. Маслоу, М. Мескон, Л. Мисникова, Н. Сныткова, О. Тофлер, Дж. Форестер, Е. Фром, М. Хайдеггер, Ф. Хедоури, К. Ясперс и др. Свои научные труды посвящали этой тематике такие ученые Украины: Д. Богиня, В. Геєц, Е. Гришнова, А. Колот, Т. Костышина, Э. Либанова, Л. Лисогор, Е. Макарова, В. Мандыбура, В. Новиков, И. Петрова, Л. Степанова, О. Тужилкина, Л. Черенко и др.

**Формирование целей статьи (постановка задачи).** Целью статьи является раскрытие сущ-

ности и роли организации труда как элемента социальной политики в системе управления предприятиями.

**Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов.** Социальная политика является достаточно многогранным процессом. В широком смысле слова социальная политика представляет собой систему отношений, возникающих между социальными субъектами по реализации основных целей общества, в центре которых главная цель – человек, его жизнеобеспечение, благосостояние, социальное развитие, социальная защита и безопасность. В узком смысле слова социальная политика – это система конкретных мер, направленных на жизнеобеспечение населения.

Социальная политика предприятия, по мнению украинских ученых, представляет собой мероприятия, связанные с предоставлением своим работникам дополнительных льгот и выплат социального характера [2, с. 157].

Социальное обеспечение работников, развитие их личности, сохранение здоровья являются основными условиями успешной деятельности предприятия. В качестве мотивационного ресурса управления, социально ориен-

тированная кадровая политика и связанные с нею социальные услуги должны способствовать тому, чтобы работник удовлетворял свои потребности, интересы и ценностные ориентиры.

Как инструмент мотивации и стимулирования работников, социальная политика предусматривает принятие решений, которые касаются следующего:

- выбор приоритетов в самой социальной политике;
- выбор форм предоставления льгот, услуг, выплат и их видов;
- оценка величины возможных выплат, исходя из поставленных задач и финансовых возможностей предприятия.

Таким образом, социальная политика влияет на организацию труда и развитие предприятия.

Поддерживая точку зрения М. Мескона, М. Альберта и Ф. Хедоури, нужно отметить, что самой определяющей характеристикой организаций является разделение труда. Если, по крайней мере, два человека работают вместе для достижения одной цели, они должны делить работу между собой. Разделение всей работы на составляющие компоненты обчно называется горизонтальным разделением труда. Разделение большого объема работы на многочисленные небольшие специализированные задания позволяет организации производить гораздо больше продукции, чем если бы то же самое количество людей работало самостоятельно.

В очень малых организациях горизонтальное разделение труда может не прослеживаться достаточно четко. Владельцы, которые являются одновременно и управляющими маленьких ресторанов, могут поочередно то готовить еду, то обслуживать посетителей. Но большинство сложных организаций имеют такого рода горизонтальное разделение, так что можно четко проследить их функции и цели деятельности. Классическим образцом горизонтального разделения труда на производственном предприятии, например, являются производство, маркетинг и финансы. Они представляют собой основные виды деятельности, которые должны быть успешно выполнены, чтобы фирма добилась поставленных целей.

Сложные организации осуществляют четкое горизонтальное разделение за счет образования подразделений, выполняющих спе-

цифические конкретные задания и добивающихся конкретных специфических целей. Такие подразделения часто называются отделами или службами, но существуют также и многочисленные другие названия.

Таким образом, по сути своей, большие и сложные организации состоят из нескольких специально созданных для конкретных целей взаимосвязанных организаций и многочисленных неформальных групп, возникающих спонтанно.

Поскольку работа в организации разделяется на составляющие части, кто-то должен координировать работу группы для того, чтобы она была успешной. Итак, в организации существуют две внутренние органичные формы разделения труда: первая – это разделение труда на компоненты, составляющие части общей деятельности, то есть горизонтальное разделение труда; вторая – вертикальная – отделяет работу по координированию действий от самих действий. Деятельность по координированию работы других людей и составляет сущность управления [1, с. 40].

В контексте вышесказанного рассмотрим модели философии управления:

- модель рациональных целей;
- модель внутренних процессов;
- модель человеческих отношений;
- модель открытых систем [2, с. 72].

С приближением человечества к информационному обществу значительно возрастает роль работника не только как объекта, но и как субъекта управления. В соответствии с концепцией «управление человеком», человек – главный субъект организации и особенный субъект управления, что тесно связано с концепцией развития личности; тем самым формируется новый взгляд на людей как на важнейший ресурс предприятия и организации труда.

Основателями модели внутренних процессов были М. Вебер и А. Файоль. Значительный вклад в поиск способов эффективного управления трудом и организациями внес М. Вебер. Их модель была основана на следующих определениях:

- бюрократия – система, которая управляется не на основе личностных оценок, а в соответствии с точным использованием определенных правил и процедур;
- административный менеджмент управления базируется не столько на личных каче-

ствах работников, а на институтах и установленном порядке.

Именно М. Веберу принадлежит тезис о важности карьеры для работника, понимание им возможностей продвижения человека на основе организации труда. Характеристика бюрократического менеджмента:

- правила и распоряжения;
- беспристрастие к персоналу;
- разделение труда;
- иерархическая структура;
- структура полномочий;
- рациональное использование наиболее эффективных способов выполнения заданий [2, с. 73].

Модель рациональных целей основывается на учении Д. Хейлса, который выделил пять главных принципов рациональной модели управления:

- использование методов системной работы;
- четкое разделение труда;

– централизованное планирование и контроль;

– определенный уровень участия персонала;

– нейтральность технической эффективности, которая полезна как для работодателей, так и для наемных работников.

Методы системной работы и разделения труда созвучны убеждениям Ф. Тейлора и Ф. и Л. Гилбертов, которые считают, что четкое руководство приводит к высоким результатам. В этой же модели большая роль отводится мотивации работников, поскольку Ф. Тейлор считал, что единственный способ стимулирования к выполнению заданий – это финансовые стимулы, и рекомендовал использовать систему индивидуальной оплаты труда.

А. Файоль как основатель модели внутренних процессов разработал принципы управления организацией труда и предприятия в целом (рис. 1).

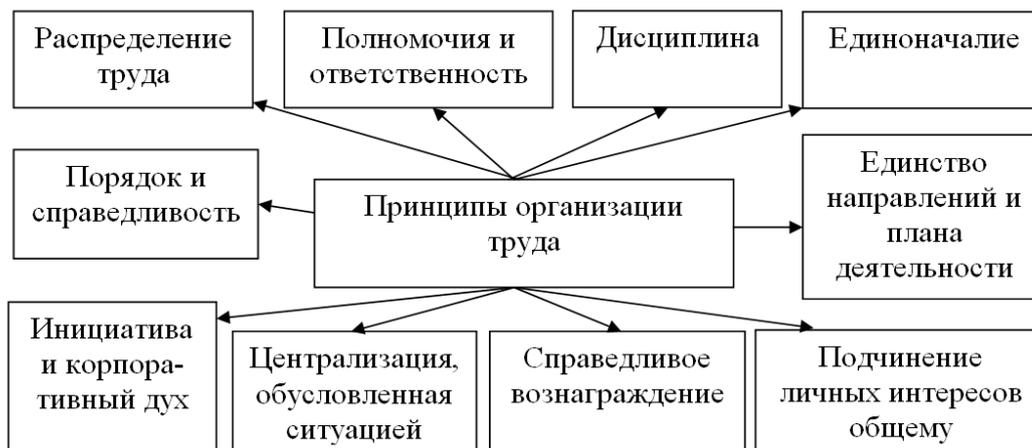


Рис. 1. Принципы организации труда

Модель человеческих отношений особенно актуальна и важна в современных условиях, так как проблемы взаимоотношений существенно влияют и на организацию труда, и на его результат.

Известно, что поведение персонала обуславливается комплексом факторов, круг которых не ограничивается финансовыми стимулами (Ф. Тейлор) и социальными потребностями (Я. Мейо). А. Маслоу, Д. Мак-Грегор высказывали свою точку зрения о том, что в вопросах организации труда и управления предприятием необходимо учитывать как потребности, так и возможности человека, иначе

у работников будет возникать чувство неудовлетворенности от труда.

Подход к организации как к открытой системе получил дальнейшее развитие в создании модели открытых систем. Основная цель такой модели – адаптация внутренних структур и процессов организации к условиям внешней среды, которые необходимо учитывать руководителю при принятии управленческих решений.

В современном деловом мире, как показывает практический опыт, успешными в полной мере становятся те предприятия, которые используют творческий потенциал своих работников.

Таким образом, модели управления, которые включают в себя управление и предприятием, и организацией труда, в частности, способствуют обеспечению производительного труда персонала

и конкурентоспособности предприятия в целом.

Ученые Белоруссии структуру социально-трудовых отношений определяют в виде трех относительно самостоятельных блоков (рис. 2).

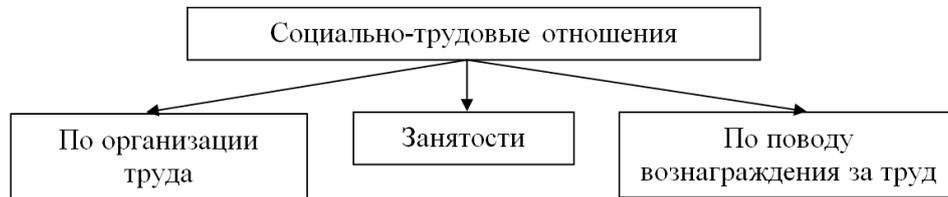


Рис. 2. Структура социально-трудовых отношений [3, с. 6]

Организация труда является важной составляющей организации производственного процесса, и как самостоятельная область экономической работы имеет особое содержание, сферу исследования и методы изучения деятельности.

Структуру системы организации труда как элемента социальной политики следует дополнить некоторыми аспектами, которые обеспечивают качество трудовой жизни работников (рис. 3).



Рис. 3. Структура системы организации труда как элемента социальной политики  
[\* дополнено автором]

**Выводы из указанных проблем и перспективы дальнейших исследований в представленном направлении.** Таким образом, организация труда и управление ею являются важнейшей составляющей формирования и регулирования социальной политики, благодаря которой возможно повысить производительность труда работников и конкурентоспособность предприятия в современных условиях.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Мескон М. Основы менеджмента : пер. с англ. / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – Москва : Дело, 1999. – 467 с.
2. Управління людськими ресурсами: філософські засади : навч. посіб. / під ред. В. Г. Воронкової. – Київ : ВД «Професіонал», 2006. – 576 с.

3. Мисникова Л. В. Организация труда в торговле : учеб. пособие / Л. В. Мисникова, Н. А. Сныткова. – Минск : Изд-во Гревцова, 2010. – 184 с.
4. Файоль А. Общее и промышленное управление / А. Файоль. – Москва, 1992. – С. 52.
5. Maslow A. N. Motivation and Personality / A. N. Maslow. – 2-d, ed. – N. Y., 1970. – 369 p.
6. Masloy A. A theory of Human Motivation / A. Masloy // Psychological Review. – 1943. – № 50. – P. 370–396.
7. Mc. Gregor D. The Human Side of Enterprise / D. Mc. Gregor. – New York, 1960. – P. 6–7.
2. Voronkova, V. H. (Ed.). (2006). *Upravlinnia liudskymy resursamy: filosofski zasady [Management of human resources: phylosophical ambush]*. Kyiv : VD Profesional [in Ukrainian].
3. Mysnykova, L. V. & Snytkova, N. A. (2010). *Orhanyzatsyia truda v torhovle [The organization of labor in trade]*. Mynsk : Yzd-vo Hrevtsova [in Russian].
4. Faiol, A. (1992). *Obshchee y promyshlennoe upravlenye [General and Industrial Management]*. Moscow [in Russian].
5. Maslow, A. N. (1970). *Motivation and Personality*. 2-d, ed. New York.

#### REFERENCES

1. Meskon, M., Albert, M. & Khedoury, F. (1999). *Osnovy menedzhmenta [Fundamentals of man-*
7. Mc. Gregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York.

**Абдуллаєв Сохраб Іса огли** (Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»). **Організація праці як елемент соціальної політики в системі управління підприємствами.**

**Анотація.** Метою статті є розкриття сутності та ролі організації праці як елемента соціальної політики в системі управління підприємствами. **Методика дослідження.** Рішення поставлених у статті завдань здійснено за допомогою таких загальнонаукових і спеціальних методів дослідження: аналізу та синтезу, систематизації та узагальнення, системного підходу. **Результати.** У статті представлені теоретичні аспекти організації праці як елемента соціальної політики підприємств. Розглянуто основні моделі управління підприємством та організацією праці, зокрема. **Практична значущість результатів дослідження.** Запропоновано структуру системи організації праці як елемента соціальної політики підприємства.

**Ключові слова:** соціальна політика, персонал, організація праці, мотивація, стимулювання, ефективність діяльності.

**Sohrab Abdullayev Isa ogly** (Poltava University of Economics and Trade). **Labor organization as an element of social policy in the enterprise management system.**

**Annotation.** The purpose of this article is to reveal the essence and role of the organization of labor as an element of social policy in the system of enterprise management. **Methodology of research.** The objectives of the article implemented by using the following general and specific research methods: analysis and synthesis, systematization and generalization, system approach. **Findings.** The article presents the theoretical aspects of the organization of labor as an element of the social policy of enterprises. The main models of enterprise management and labor organization, in particular, are considered. **Practical value.** The structure of the organization of labor as an element of the social policy of the enterprise has been proposed.

**Keywords:** social policy, personnel, work organization, motivation, stimulation, activity efficiency.