

1. Bagomedova O., Boykova O., Lukhmanova A., Sidorova N. E. Diagnosis of the applicant. Litres, 2016. 250 p.

2. Makhmudova, I.N. Organization of the business process // International Scientific Research Journal. № 11 (65). November 2017. P. 180–184. ORCID: 0000-0002-9943-3839.

3. Popova M. HR-revolution. RBC + Thematic application to the daily business newspaper RBC Rbcplus [Electronic resource.] URL: <http://www.rbcplus.ru/news/56c3e2297a8aa91dc0ad91a4> (date accessed: 20.03.2018).

4. Potorocha, I. Phone interview: working technologically and screen them properly / I. Potorocha // Selection [Electronic resource]. URL: [http://www.hr-journal.ru/articles/pp/pp\\_776.html](http://www.hr-journal.ru/articles/pp/pp_776.html) (date accessed 20.03.2018).

5. Rutitskii, V. Document management in recruitment / V. Rutitskii, L. Siryk // Personnel Manager [Electronic resource]. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view & id=1154> (date accessed 19.03.2018).

6. Chmyhova D.I., Burtseva T.A. Management of the recruitment process in the digital economy // Economics and management of innovative technologies. 2018. №1 [Electronic resource]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2018/01/15658> (date accessed: 22.03.2018).

## ***СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА РАБОЧИХ***

***А.В. Неретина***

*Самарский национальный исследовательский университет  
имени академика С.П. Королева*

**Аннотация.** В статье рассматривается актуальная проблема организации труда рабочих и пути ее совершенствования. Специфика работы требует рассмотрения и группировки направлений, благодаря которым мы сможем выявить причины низкой производительности труда и предложить мероприятия для совершенствования организации труда рабочих.

**Ключевые слова:** организация труда, рабочее место, совершенствование организации.

Важную роль в решении задач активизации человеческого фактора играет организация производства. Именно организация производства способна обеспечить такое качество трудовой жизни рабочего, которое будет способствовать всемирному его развитию в процессе труда, стремлению повысить квалификацию и уровень образованности, проявлению инициативы и творчества в труде, воспитанию заинтересованности в результатах труда [1].

Организация труда – это система научно обоснованных мер, направленных на создание условий для оптимального функционирования рабочей силы в производственном процессе, способствующих достижению наивысшей производительности труда и интенсивного развития производства. В широком смысле содержание организации труда также включает в себя нормирование труда, создание благоприятных условий труда, воспитание трудовой дисциплины, трудовой деятельности и творческой инициативы среди сотрудников.

На трудовой потенциал рабочего также влияют социально-психологические условия: социально-демографическая структура коллектива, совокупность интересов, ценностные ориентации сотрудников, стиль руководства и т.д. Все это формирует психологический климат в команде, ее стабильность, сплоченность, трудовую дисциплину, активность.

Суть организации труда заключается в установлении определенного порядка построения и осуществления трудового процесса. Элементы организации работы в команде включают:

- разделение и сотрудничество рабочей силы – изоляция видов трудовой деятельности и системы производственных взаимоотношений работников;

- рациональные методы и методы работы, благодаря которым обеспечивается наиболее экономичное выполнение операций (с точки зрения времени и усилий работника);

- организация рабочего места, т. е. оснащение его необходимыми средствами производства и их рациональное размещение в этом районе (планирование);

- организация обслуживания на рабочем месте – виды обслуживания, формы его предоставления, выбор исполнителя [2].

Основным звеном системы организации труда, которая определяет его производительность, является рабочее место. Организация

трудового процесса на рабочем месте имеет целью осуществление системы мероприятий, направленных на применение рациональных приемов и методов труда, оснащение рабочего места необходимыми материальными средствами, обеспечение благоприятных физиолого-гигиенических и эстетических условий труда, создание системы обслуживания рабочих мест.

Труд рабочего должен протекать с минимально возможными затратами энергии, без лишних движений, утомляющих рабочего.

Наиболее часто встречающимися проблемами организации труда рабочих являются:

- нерациональная организация рабочего места, а также необходимость наладки оборудования;
- не обеспечена максимальная экономия сил и рабочего времени;
- нерациональное использование производственной площади;
- разделение работ на выгодные и невыгодные (приводит к нарушению технологии и ПБ);
- увеличение потерь времени из-за несчастных случаев, особенно в конце смены;
- напряженные отношения между бригадами из-за несправедливого учета выполненных работ и суммы заработка.

Отдельные мероприятия по совершенствованию организации труда рассмотрим на примере конкретной организации а именно: «Завод Нефтемаш» – Филиал ООО «Уралмаш НГО Холдинг» в Отрадном.

Основными элементами организации и оплаты труда «Завод Нефтемаш» – Филиал ООО «Уралмаш НГО Холдинг» в Отрадном являются: стандартизация труда, тарифная система, формы и системы оплаты труда. Каждый элемент имеет строго определенную цель. На предприятии широко распространена бригадная форма организации работы.

Одним из наиболее важных принципов организации производства и труда на «Завод Нефтемаш» – Филиал ООО «Уралмаш НГО Холдинг» в Отрадном является создание безопасных условий труда на всех этапах производственного процесса. Поэтому следует рассматривать основную задачу управления охраной труда как улучшение организации работы по обеспечению безопасности, сокращение несчастных случаев и травматизма на основе решения ряда задач по созданию безопасных и

безобидных условий труда, медицинских, профилактических и санитарных услуг для работников.

На «Завод Нефтемаш» – Филиал ООО «Уралмаш НГО Холдинг» в Отрадном имеют преимущества рабочие места, на которых выполняется большое количество технологических операций. Эти рабочие места оснащены специализированным оборудованием и инструментами, способствующими эффективному труду рабочих.

В рамках предлагаемых областей для реализации резервов с целью повышения эффективности использования персонала предприятия был составлен комплекс мер, который включает следующие предложения:

- разработать программы, направленные на улучшение социально-психологического климата в команде и корпоративное единство посредством организации досуга и приглашения на «Завод Нефтемаш» – Филиал ООО «Уралмаш НГО Холдинг» в Отрадном специалиста в области психодиагностики;
- предотвращать профилактику заболеваний среди работников путем вакцинации персонала до возникновения эпидемий гриппа;
- создать системы контроля доступа на территории предприятия путем оснащения блоков турникетами и персоналом с электронными проходами.

Реализация предлагаемого комплекса мер позволит максимально эффективно использовать персонал, а также реализовать цели кадровой политики в развитии трудового потенциала сотрудника.

Разработанный комплекс мер по улучшению организации труда приведет к социальному эффекту, который будет состоять в улучшении дисциплины на рабочем месте и, как следствие, в повышении уровня организации труда. Вторым важным элементом социального эффекта будет сокращение заболеваемости работников. Третьим компонентом социального эффекта будет улучшение социально-психологического климата в коллективе и повышение корпоративного духа трудящихся, следовательно, реализация трудового потенциала каждого работника индивидуально и всего коллектива как целое. Быстрая адаптация принятых работников станет следствием благоприятного социального климата в организации, что облегчит быстрое раскрытие возможностей новичков [5].

Исходя из проанализированных данных, можно сделать вывод, что совершенствование организации труда рабочих может осуществляться различными способами. Но стоит помнить, что, в

первую очередь, создание методов и программ повышения качества трудового процесса – одна из наиболее важных за последнее время разработок в области управления человеческими ресурсами.

Чтобы качество трудовой жизни было более высокое, надо соблюдать следующее:

- работа должна быть интересной;
- если вносятся изменения, которые будут затрагивать непосредственно самих работников, они должны в этом принимать участие.

Если изменить организационные параметры, которые влияют на людей, то качество трудовой деятельности, скорее всего, повысится. К таким изменениям можно отнести участие в вопросах начальства, подготовку руководящих кадров, децентрализацию власти. Все это даст работникам очередные возможности в удовлетворении своих личных нужд и при этом повысится эффективность деятельности организации.

Совершенствование организации труда рабочих позволяет реализовать экономические цели трудовой деятельности. Существенное место занимает организация труда среди факторов эффективности производства. К примеру, самая современная техника не даст желаемого результата, если организация труда будет низкой. Начальный пункт организации труда – его разделение. Каждый человек должен выполнять свою функцию и тогда дела пойдут в гору.

Также нужно помнить, что совершенствование организации труда – непрерывный и постоянный процесс, который постоянно должен подстраиваться под уровень производственного процесса и изменения технологий производства.

Таким образом, практика совершенствования организации труда требует дальнейших научных разработок, подтверждает высокую эффективность применения научно обоснованных принципов организации труда рабочих.

### **Библиографический список**

1. Пашуто, В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. М.: КноРус, 2016. 320 с.
2. Туровец, О.Г. Организация производства и управление предприятием: учебник / О.Г. Туровец, М.И. Бухалков, В.Б. Родионов. М.: ИНФРА-М, 2015.

3. Родионова, В.Н. Организация производства на промышленных предприятиях в современных экономических условиях / В.Н. Родионова. Воронеж: ВГТУ, 2012. 151 с.

4. Калина А.В. Организация оплаты труда в условиях рынка аспект эффективности. М.: МАУП, 2012. 374 с.

5. [Электронный ресурс]. Режим доступа. [http://knowledge.allbest.ru/management/3c0b65625a3bc78a5d43a88421316c36\\_1.html](http://knowledge.allbest.ru/management/3c0b65625a3bc78a5d43a88421316c36_1.html).

6. [Электронный ресурс]. Режим доступа. <http://lib.rosdiplom.ru/library/prosmotr.aspx?id=497065>.

## PERFECTION OF THE ORGANIZATION OF THE WORK OF THE WORKERS

**A.V. Neretina**

*Russia, Samara National Research University*

**Abstract.** The article considers the actual problem of the organization of the workers and ways to improve it. The specifics of the work requires consideration and the grouping of areas through which we will be able to identify the reasons for low productivity and suggest measures to improve the organization of the workers

**Key words:** work organization, workplace, and improved organization

### References

1. Pashuto, V.P. Organization, regulation and remuneration at the enterprise. M: KnoRus, 2016. 320 p.

2. Turovets, O.G. Organization of production and enterprise management: textbook / O.G. Turovets, M.I. Bukhalkov, V.B. Rodionov. M.: INFRA-M, 2015.

3. Rodionova, V.N. Organization of production at industrial enterprises in modern economic conditions / V.N. Rodionov. Voronezh: VSTU, 2012. 151 p.

4. Kalina, A.V. The organization of remuneration in the market (aspect of efficiency). M.: MAUP, 2012. 374 p.

5. [Electronic resource]. Access mode. [http://knowledge.allbest.ru/management/3c0b65625a3bc78a5d43a88421316c36\\_1.html](http://knowledge.allbest.ru/management/3c0b65625a3bc78a5d43a88421316c36_1.html).

## ***ИННОВАЦИОННЫЙ ПОДХОД К РАЗРАБОТКЕ ПРОГРАММЫ ОТБОРА И НАЙМА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ НА ГОСУДАРСТВЕННУЮ ГРАЖДАНСКУЮ СЛУЖБУ***

***Т.В. Никитина, В.В. Давыдова***

*Самарский университет государственного управления  
«Международный институт рынка»*

**Аннотация.** В статье рассматривается инновационный подход к организации процесса отбора и найма молодых специалистов на должности государственной гражданской службы. Одним из важных направлений является работа с образовательными организациями, осуществляющими деятельность по подготовке обучающихся по специальностям и направлениям подготовки образования, требуемым для замещения должностей гражданской службы в государственных органах.

**Ключевые слова:** система отбора кадров, методическое сопровождение, государственная гражданская служба, компетенции.

Сегодня отбор и найм на государственную гражданскую службу осуществляется по весьма формальным принципам, которые отражены в федеральных законах. Данный подход является не всегда эффективным, так как не дает возможности полно и качественно оценить профессиональные и личностные качества претендентов, вследствие чего часто на государственную гражданскую службу попадают люди, не обладающие необходимыми качествами.

На данный момент система государственной гражданской службы нуждается в высококвалифицированных кадрах, заинтересованных в своей профессии, так как именно от них зависит качество работы государ-