



Одним из важных направлений человеческой деятельности является научная организация труда (НОТ). Она предполагает внедрение достижений науки и практики в трудовой процесс, его нормирование, а также защиту прав и законных интересов личности. Под научной следует понимать такую организацию труда административно-управленческих работников, которая основывается на использовании достижений науки и передового опыта, прогрессивных форм хозяйствования, применении технических средств и позволяет наилучшим образом устанавливать и постоянно совершенствовать взаимодействие служащих между собой и с рабочими, а также с используемыми техническими средствами в процессе осуществления функций управления и инженерно-технического и экономического обеспечения производства (коммерции).

Формирование научного подхода к организации труда как основного средства роста прибыли на производстве началось в период 1903-1912 гг. с применения и распространения в США новаторских идей Ф.У. Тейлора.

Ф. У. Тейлор убежден, что «Тем самым очевидно, что, при сохранении старых типов управления предприятием, о развитии научных знаний для замены ими традиционных практических навыков, о производстве научного отбора людей и о поощрении их к работе в соответствии с выработанными научными принципами обо всем этом не может быть и речи.[\[1\]](#)»

Он и его последователи исследовали соответствие между задачами отдельных трудовых операций в технологическом процессе и способом их выполнения. Особое внимание ими уделялось организации рабочего места, учету потерь времени в процессе труда, выработке рациональных приемов работы, разработке системы четких и конкретных заданий, хронометражу операций, а также подбору и расстановке работников в соответствии с квалификацией. Таким образом, впервые производство изучалось с функционально-технологической стороны. В 20-е годы прошлого столетия под влиянием идей Ф.У. Тейлора в России развернулось массовое движение за совершенствование труда на научной основе. Данный период связан с деятельностью таких ученых как А.А. Богданов, А.К. Гастев, П.М. Керженцев.

Основными целями научной организации труда являются:

- повышение производительности труда;
- сохранение здоровья работающих.

Управленческий труд и его рациональная организация — важные факторы повышения общей эффективности реализации бизнес-процессов организации, поэтому особую актуальность приобретают вопросы совершенствования управленческого труда. «Лекарство от этой производительности заключается в систематической организации труда, а не в поисках какой-либо необыкновенной или экстравагантной личности[2]»

В России для обозначения деятельности по рационализации и совершенствованию управленческих процессов использовался термин «научная организация труда», причем без принципиальных различий в отношении производственных и управленческих процессов. Примерно в 60-е гг. обособился термин «научная организация управленческого труда». В значительной степени этому способствовало внедрение на предприятиях мощных средств вычислительной техники, требующих предварительной организации управленческой деятельности.

Научная организация управленческого труда включает следующие направления:

- разделение труда работников и их кооперация как в масштабах предприятия, так и в пределах каждого подразделения;
- подбор и расстановка работников и обеспечение их квалификационного уровня в соответствии с должностными обязанностями;
- организация деятельности управленческих работников в составе производственного коллектива по управлению им и по его инженерно-техническому обеспечению;
- организация и оснащение рабочих мест;
- использование прогрессивных методов работы;
- создание благоприятных условий труда;
- нормирование труда;
- оценка индивидуального и коллективного труда;

- использование технических средств управления, информационной техники, персональных компьютеров;
- стимулирование труда.

В начале 70-х гг. в нашей стране появилось понятие «оргпроектирование», выражающее тенденции развития НОУТ. Оргпроектирование — это процесс разработки и внедрения проектов рационализации управленческого труда на базе требований НОТ и возможностей современной организационной и вычислительной техники с целью повышения эффективности работы аппарата управления. Оргпроектирование предлагалось осуществлять по направлениям:

- рационализация организационной и функциональной структуры аппарата управления;
- рационализация технологии выполнения основных и наиболее массовых видов работ, условий труда и использования рабочего времени персонала;
- рационализация документирования и документационного обслуживания деятельности данного аппарата управления;
- повышение оснащенности аппарата управления организационной и вычислительной техникой и автоматизация труда персонала.

За рубежом также занимаются данными проблемами, применяются соответствующие термины, характеризующие процесс совершенствования управленческого труда. Так, в США используются термины «Системы и методы», «Системное проектирование», «Реинжиниринг бизнес-процессов», в Великобритании — «Исследование работы» и «Организация и методы».

Я считаю, что рациональная организация работы руководителя, специалиста требует учета выполняемых работ, наблюдения за их рабочим временем, изучения структуры затрат времени, выявления «поглотителей» рабочего времени. Это дает возможность анализировать использование рабочего времени, составлять обоснованные планы личной работы и мероприятия по научной организации труда работников.

Например, для изучения содержания труда и структуры затрат рабочего времени руководителей и специалистов можно использовать следующие методы:

- анкетный и устный опросы, проводятся с целью изучения мнения работника о том, насколько рационально организован его труд: четко ли с точки зрения работника определены его обязанности, приходится ли ему выполнять работы, не входящие в эти обязанности, планируется ли его работа и каков удельный вес внеплановых работ, есть ли потери рабочего времени, какие применяются в работе средства механизации и оргтехники, удовлетворяют ли работника организация его рабочего места и условия труда и, наконец, какие у работника имеются предложения по совершенствованию организации и повышению эффективности труда;

- фотография рабочего времени, применяется для установления структуры его затрат на протяжении запланированного периода наблюдений. При этом изучение затрат рабочего времени производится путем наблюдения и замеров всех без исключения затрат времени в порядке их фактической последовательности. Фотография рабочего времени проводится специально выделенным лицом, она может быть сплошной или выборочной. В последнем случае изучают затраты рабочего времени по отдельным видам работ, в том числе повторяющимся, а также по отдельным периодам работ;

- при самофотографии рабочего времени учет затрат рабочего времени проводится непосредственно работающими под руководством служб НОТ. Он ведется с помощью специальных листов самофотографий, в которых регистрируются все выполняемые работы или перерывы в фиксажные интервалы, составляющие определенную часть часа;

- метод моментных наблюдений, применяется для изучения содержания труда и затрат рабочего времени различных категорий ИТР и служащих.

- фиксажным моментом, применительно к труду ИТР и служащих, следует считать момент попадания наблюдаемого в поле зрения наблюдателя. При отсутствии работника на рабочем месте наблюдатель может получить сведения о причинах его отсутствия по отметке в журнале.

Я полностью согласна с Тейлором в том что, «Только путем принудительной стандартизации методов, принудительного использования наилучших орудий и условий труда и принудительного сотрудничества можно обеспечить это общее ускорение темпа» и «для осуществления научной организации производства, управление должно взять на себя выполнение значительной доли той работы, ... которые только и дадут ему возможность производить свою работу лучше и быстрее, чем он мог бы при иных условиях.[\[3\]](#)» Эффективный производственный

менеджмент невозможен без научной организации труда. Научный подход к организации труда позволяет соединить технику и людей, обеспечивает наиболее эффективное использование материальных и финансовых ресурсов, снижает трудоемкость и повышает производительность, сохраняет здоровье работников. Так как «Главнейшей задачей управления предприятием должно быть обеспечение максимальной прибыли для предпринимателя, в соединении с максимальным благосостоянием для каждого занятого в предприятии работника.»

Список использованной литературы и источников.

1. Муштук О.З., Социология / Муштук О.З. - М.: Университет "Университет", 2015. - 252 с. // Текст: электронный - ЭБС "Консультант студента" [сайт] // URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785425701879.html> - режим доступа: по подписке.
 2. Журавлева В. В. Корпоративная культура – зеркало руководителя? –Издатель: Selfpub.ru. - 2017. - 264 с. Текст: электронный сайт <https://litmir.biz/rd/265056/p13> - режим доступа свободный.
 3. Тейлор Ф. У. Принципы научного менеджмента / Тейлор Фредерик Уинслоу; Пер. с англ. А. И. Зак. - М.: Журн. "Контроллинг": Изд-во стандартов, 1991. - 104 с.
 4. Интернет ресурс: <https://ru.wikipedia.org/wiki/> - режим доступа свободный.
-
1. Тейлор Ф. У. Принципы научного менеджмента / Тейлор Фредерик Уинслоу; Пер. с англ. А. И. Зак. - М.: Журн. "Контроллинг": Изд-во стандартов, 1991. [↑](#)
 2. Тейлор Ф. У. Принципы научного менеджмента / Тейлор Фредерик Уинслоу; Пер. с англ. А. И. Зак. - М.: Журн. "Контроллинг": Изд-во стандартов, 1991. . [↑](#)
 3. Тейлор Ф. У. Принципы научного менеджмента / Тейлор Фредерик Уинслоу; Пер. с англ. А. И. Зак. - М.: Журн. "Контроллинг": Изд-во стандартов, 1991. [↑](#)