

**DOI:10.26104/NNTIK.2023.96.33.021**

*Абдыжалиева А.С.*

**ЭМГЕК НАТЫЙЖАЛУУЛУГУНУН ТЕОРИЯЛЫК МАСЕЛЕЛЕРИ**

*Абдыжалиева А.С.*

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА**

*A. Abdyzhaliyeva*

**THEORETICAL ISSUES OF LABOR EFFICIENCY**

УДК: 331.214.3

Бул эмгек эмгектин натыйжалуулугунун теориялык аспектилерин изилдейт. Бул макалада эмгекти уюштуруунун, мотивациялоонун, кызматкерледи башкаруунун жана ишканалардын социалдык өнүгүүсүнүн негизги маселелери козголуп, ошону менен эмгектин натыйжалуулугу сыяктуу кеңири түшүнүктү түзүү үчүн негизги материал болуп саналат. Эмгекти уюштуруунун элементтерин талдоо менен, бул макалада кайра түзүлгөн концепцияларды жана принциптерди камсыз кылуу менен эмгекти бөлүштүрүү, кооперация, нормалоо жана коопсуздук каралат. Заманбап шарттарда эмгекти мотивациялоого, кызыктыруу ыкмаларына жана кадрларды башкарууга да маанилүү көңүл бурулууда. Аннотацияда уюмдун социалдык өнүгүүсүнүн, эмгек шарттарынын жана жалпы максаттарга жетүү үчүн кызматкерлердин стимулдарынын маанилүүлүгү баса белгиленет. Бул теориялык минимум менеджерлерге ишканалары натыйжалуу башкаруу, андан кийин макалада келтирилген материалдарды жана сунуштарды иш жүзүндө түшүнүү жана колдонуу үчүн зарыл.

**Негизги сөздөр:** эмгек, эмгектин компоненттери, эмгекти уюштуруу, мотивациялоо, эмгекти кооперациялоо, эмгекти бөлүштүрүү, акы төлөө, эмгекти жөнгө салуу, конфликттерди жөнгө салуу, уюм, социалдык өнүгүү.

Данная работа рассматривает теоретические аспекты эффективности труда. Настоящая статья затрагивает ключевые вопросы организации труда, мотивации, управлении персоналом и социальном развитии предприятий, тем самым предоставляя основной базисный материал для формулирования такого обширного понятия, как эффективность труда. Анализируя элементы организации труда, в этой статье исследуется разделение труда, кооперацию, нормирование и безопасность, предоставляя переформулированные понятия и принципы. Важное внимание уделяется также мотивации труда, методам стимулирования и управлению персоналом в современных условиях. Аннотация подчеркивает значение социального развития организации, условия труда и стимулирование работников для достижения общих целей. Данный теоретический минимум необходим руководителям для эффективного управления предприятием, последующего понимания и применения на практике приведенных в статье материалов и рекомендаций.

**Ключевые слова:** труд, компоненты труда, организация труда, мотивация, кооперация труда, разделение труда, оплата, регулирование труда, разрешение конфликтов, организация, социальное развитие.

*His work examines the theoretical aspects of labor efficien-*

*cy. This article touches on key issues of labor organization, motivation, personnel management and social development of enterprises, thereby providing the main basic material for the formulation of such a broad concept as labor efficiency. Analyzing the elements of work organization, this article examines the division of labor, cooperation, rationing and safety, providing reformulated concepts and principles. Important attention is also paid to labor motivation, incentive methods and personnel management in modern conditions. The abstract emphasizes the importance of the social development of the organization, working conditions and incentives for employees to achieve common goals. This theoretical minimum is necessary for managers to effectively manage an enterprise, subsequently understand and apply in practice the materials and recommendations given in the article.*

**Key words:** labor, components of labor, labor organization, motivation, labor cooperation, division of labor, payment, labor regulation, conflict resolution, organization, social development.

Для достижения полного понимания того влияния, который человеческий труд оказывает на процессы в экономике, важно обладать теоретическими знаниями об эффективности труда. Анализ данных вопросов дает возможность различать и воздействовать на факторы, которые формируют эффективность труда и его влияния на различные аспекты, в том числе и экономические. В данной статье более подробно излагаются основные теоретические компоненты продуктивности труда и формулируются выводы о корреляции повышения эффективности трудового процесса и экономического прогресса.

Экономика труда подразумевает масштабный разбор трудовой деятельности. Целью является достижение двух связанных между собой факторов, таких как:

- предоставление благоприятный трудовых условий и возможности для проявления потенциала сотрудников в процессе работы
- увеличение продуктивности производства

**Труд** – это совокупность усилий и целенаправленных действий индивидуума, направленных на достижения желаемых результатов, благ для общества. По определению А. Маршалла, труд – это «всякое умственное и физическое усилие, предпринимаемое частично или целиком с целью достижения ка-

кого-либо результата, не считая удовлетворения, получаемого непосредственно от самой проделанной работы» [1].

Труд представляет собой совокупность таких компонентов, как предметы труда, средства труда, рабочая сила (трудовые ресурсы, человеческие ресурсы, персонал, кадры, трудовой потенциал). Все эти компоненты являются главным исполнителем труда, который при вовлечении в процесс инструментов (технологии и т.д.) превращает материалы в итоговый продукт.

**Предметы труда** включают в себя все, что является предметом человеческих воздействий. Различают основные материалы, составляющие базисную часть продукта, и вспомогательные – выполняют поддерживающую функцию и придают основному материалу дополнительные свойства.

**Средства труда** – это разного рода инструменты, дающие возможность воздействовать человеку на объект рабочего процесса и достигать нужных результатов. Инструменты - оборудование, машины, аппараты, станки, производственные сооружения и т.д. Кроме средств труда, на результат также оказывают влияния степень адаптированности инструментов к среде рабочего процесса, повышенная утомляемость и снижение работоспособности сотрудника из-за эксплуатации инструмента, параметры которого оказывают вредное влияние на физиологические процессы человеческого организма.

В процессе труда человек оказывается под влиянием многих факторов, изменяющих его работоспособность и общее состояние, которые называются условиями труда. «Условия труда – факторы производственной среды, оказывающие влияние на продуктивность труда, здоровье человека и его трудоспособность, мотивацию» [2].

**Субъектом труда** выступает рабочая сила, представленная работником или коллективом [2]. Человек является главной составляющей трудового процесса, так как средства и объекты производства подвергаются его воздействию. Сотрудники должны обладать нужной квалификацией и умением управлять предметами труда и инструментами, необходимыми для производства продукции.

Технология – это методика воздействия на объекты труда и использования инструментов труда. На качество и характеристику продукции влияет технология, профессиональность работников и технологический прогресс.

**Организация труда** включает в себя установление эффективного взаимодействия между людьми, а также средствами и объектами труда в ходе рабочей деятельности [3]. Целью организации труда является обеспечение эффективного пользования средств и практичность в трудовых процессах. Конечным эта-

пом трудового процесса является получение продуктов труда, подходящие под выдвигаемые требования и пригодные для общественного пользования. Важно отметить, что трудовой процесс является совокупностью всех его компонентов, в особенности сотрудников и их рабочей деятельности.

На продуктивность производственного процесса оказывают влияние производительность труда, организация труда, нормирование, мотивация, оплата труда, развитие кадров, управление конфликтами и социальное развитие предприятия.

**Производительность труда.** В ходе труда возникают продукты, которые подвергаются оценке с точки зрения издержек производства (себестоимости) и рыночной стоимости. Степень доходности и окупаемости производства можно определить совокупностью данных факторов, умноженное на объем каждого вида товаров и услуг. Простым способом оценки рациональности производства можно считать сопоставление объемов производимой продукции и общей стоимостью ресурсов, которые использовались в изготовлении этого продукта.

Данное явление носит название фондоотдачи. Об уровне эффективности труда можно судить по его производительности: отношение объема выпущенной продукции или оказанных услуг к расходам на производство. Производительность труда зависит от объема использования трудовых ресурсов, степени интенсивности труда, а также от технико-технологического уровня производства, и как указывает профессор В.Е. Савин «в условиях информационного общества труд становится все более зависим от оснащенности и технологичности» [4]. Новые открытия и прогресс в научно-технических сферах, улучшение производственной среды, нововведения – все эти факторы оказываются причинами обширного роста производительности труда. Перечисленные факторы обеспечивают усовершенствование техники, оборудования производства, тем самым давая возможность изготавливать и выпускать все больше и больше.

**Организация труда** является структурой, которая позволяет достичь организации экономических результатов. Организация труда – важная составляющая экономики в трудовом процессе. В нынешних условиях стремительно прогрессирующей конкуренции увеличивается значимость тех факторов, которые влияют на эффективность труда. Организация труда – система мероприятий, обеспечивающая эффективное взаимодействие сотрудников и использование ими ресурсов в ходе рабочей деятельности, что образует определенный порядок ведения трудового процесса.

Научный подход к организации труда стремится оптимально сочетать технические средства и человеческий фактор в производственном процессе. Этот

подход обеспечивает наилучшее расходование материальных и финансовых ресурсов, уменьшает затраты и увеличивает производительность труда. Он направлен на поддержание здоровья работников и улучшение качества их труда.

**Разделение труда** – это «важная часть организации труда, которая подразумевает выделение разного рода деятельностей для работников организаций и подразделений» [7]. Посредством него происходит распределение обязанностей, функции и видов работ между каждым сотрудником. Также, компонентом организации труда является создание рабочих мест. Рабочее место – главное звено производства, пространство для трудовой активности сотрудников, которая должна быть снабжена всеми необходимыми средствами для выполнения задач. Организация рабочего места – процессы его оборудования и снабжения, распределения, зависящее от вида рабочей деятельности.

**Нормирование труда** в общем виде заключается «в установлении специально научно разработанных стандартов трудозатрат для завершения какого-либо вида работы. Эти стандарты учитывают технические и технологические возможности производства, особенности трудовой деятельности, устанавливают интенсивности и условия труда, в зависимости от физиологических норм» [7].

Норма – это термин, который в переводе с латинского обозначает правило, образец. В производстве норма подразумевает научно детерминированные показатели затрат технических ресурсов при определенных условиях в производстве. Это также вычисленный показатель расхода денежных, временных и материальных ресурсов, которые использовались в процессе трудовой деятельности. В современном мире нормирование труда обрело ключевой характер в экономике труда, так как оно напрямую влияет на качественную и эффективную деятельность организации.

**Мотивация труда.** Самоощущение человека, возникающее при удовлетворенности рабочим процессом, отражается на трудовом процессе, увеличивая мотивацию труда. Принимая во внимание различные психотипы работников в современном кадровом менеджменте рекомендуется использовать различные комбинации материальных и психологических методов мотивации труда персонала.

**Оплата труда** – с экономической точки зрения является факторным доходом трудовой ресурс. Таким образом работники получают оплату труда в качестве возмещения за выполненную работу или оказанные услуги.

**Развитие кадров** – это процесс, заключающийся в непрерывном повышении квалификации и формировании новых компетенций у работников предприя-

тия. Он включает в себя следующие направления связанные с отбором персонала, обучение и продвижение работников организации, формирование корпоративных ценностей и культуры сотрудничества.

**Управление конфликтами.** Трудовые конфликты чаще всего возникают на почве предшествующего нарушения трудового договора. К таким недопониманием приводят разногласия в трудовых нормах, законодательствах между сторонами трудовых отношений. Конфликты, являющиеся неотъемлемой частью человеческих взаимодействий, вполне естественны и возникают из-за психологических различий [5].

Чтобы благоприятно разрешить такой спор, необходимо выполнить следующие пункты:

- выдвижение главной проблемы, ставшую причиной разногласий;
- выявление основы причины спора;
- нахождение возможных путей разрешения конфликта, принятие совместных решений.

Рациональный выход из конфликта предполагает активный поиск путей трансформации ситуации для мобилизации коллектива в достижении общих целей. Руководитель играет важнейшую роль в регулировании конфликтов. Например, он может предоставлять возможность для социальной активности сотрудников, давать более интересные творческие поручения, чаще обеспечивать обратную связь в ответ на их достижения и выполнение сотрудниками задач, поощрять работников. Важно обращать внимание на каждого сотрудника, поддерживать сотрудников в продвижении по карьерной лестнице, организовывать частые повышения квалификации и другие меры.

**Социальное развитие предприятия** – мероприятия, направленные на поддержание благоприятной социальной среды организации и ее улучшение. В число таких мероприятий входят предоставление всех условий для труда и отдыха работников, обеспечение социальной защиты, поощрений для сотрудников, а также развитие социального партнерства и делового сотрудничества. Это все способствует созданию здоровой социально-психологической среды в организации.

Социальное развитие предприятий должно ставить перед собой такие задачи, как успешное продвижение сотрудников в сфере их деятельности, увеличение производительности организации, реализация целей организации и также личных целей сотрудников.

Социальное развитие включает в себе следующие компоненты:

- равенство в отношении работников между собой;
- образование социального сотрудничества для

появления общих интересов между руководством и сотрудниками;

- предоставление одинаковых возможностей для самореализации и роста в профессиональной деятельности;

- улучшение квалификации руководителей;

- усовершенствование условий труда;

- улучшение состава персонала;

- включение в процесс труда разного рода поощрений для мотивации сотрудников к работе;

- формирование благоприятной социально-психологической среды в коллективе;

- защита и обеспечение прав сотрудников, предоставление страхования;

- повышение уровня жизни сотрудников и их семей; удовлетворение потребностей в жилье, продуктах, услугах и развлечениях [6].

**Заключение.** В теоретический материал об эффективности трудовой деятельности входит многообразие компонентов, которые были рассмотрены выше. Все эти аспекты эффективности труда важны и нужны для достижения прогресса и увеличения производительности. В современном мире, когда имеется тесная связь между прогрессом в сфере технологий и социальными аспектами, нужно непрерывно совершенствовать методики руководства персоналом и оценки, анализа эффективности труда органи-

зации. Все эти мероприятия направлены на обеспечение конкурентоспособности и стабильности развития организации.

#### Литература:

1. Маршалл А. Принципы экономической науки. - М.: Прогресс, 1993. – 343с.
2. Экономика и социология труда. Теория и практика: учебник для бакалавров / под ред. В. М. Масловой. - М.: Издательство Юрайт, 2014. – 539 с.
3. Мурыгина Л.С. Экономика труда: учебное пособие / Л.С. Мурыгина, А.В. Федосеев. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2020. – 121 с.
4. Савин В.Е. Рынок труда в условиях формирующегося информационного общества / В.Е. Савин, Н.Ж. Кошокова, Н.К. Джакубов // Вестник Кыргызско-Российского Славянского университета. – 2021. – Т. 21, № 3. – С. 34-42. – EDN VACDID.
5. Абдыжалиева А.С. Пути разрешения конфликтов в организации / А.С. Абдыжалиева // Наука, новые технологии и инновации Кыргызстана. – 2022. – № 6. – С. 166-169. – DOI 10.26104/NNTIK.2022.1.6.032. – EDN IADWJL.
6. Савина С.Е. Особенности развития рынка товаров и услуг в Кыргызской Республике / С.Е. Савина, М.А. Мырзалиева // Вестник Кыргызско-Российского Славянского университета. – 2021. – Т. 21, № 11. – С. 3-9. – EDN HFTTGZ.
7. Шкатулла В.И., Краснов Ю.К., Суетина Л.М., Надвикова В.В. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (под общ. ред. проф., к.ю.н. В.И. Шкатуллы; 17-е издание, дополненное; постатейный). - Специально для системы ГАРАНТ, 2016 г.