

(культура), инвестируют в инфраструктурные проекты с пониженной рентабельностью, выдают нерыночные кредиты субъектам малого бизнеса, реализуют капиталоемкие проекты. Поэтому проблему эффективности госпредприятий следует понимать в широком смысле с учетом многоаспектной общественной отдачи.

Государство как собственник осуществляет стратегическое и оперативное управление своими хозяйствующими субъектами, т.е. формирует стратегию и тактику деятельности госпредприятий. Исключения составляют госпредприятия, переданные в доверительное управление частному лицу или частной компании, это однако не означает изменения статуса предприятия – оно остается государственным. Просто на определенный период функции административно-хозяйственного управления выполняет частный владелец или компания на договорных условиях. Он и распределяет прибыль в соответствии с договором о доверительном управлении. Аналогичная картина наблюдается при передаче госпредприятия в аренду, правда, за рубежом последние предприятия уже не считают государственными. Аналогично поступают и при передаче госпредприятия в концессию.

Литература

1. Ковалев М.М. Банки развития: новая роль в XXI веке : моногр. / М. М. Ковалев, С. Н. Румас. – Минск : Изд. центр БГУ, 2016. – 151 с.
2. Балацкий Е.В. Элементы экономики государственного сектора. М.: Капитал страны, 2013.
3. Шахуб М. Регулирование стратегического сектора экономики / Мухтар Шахуб // Новая экономика. – 2015. – №1. – С. 279-288.
4. Международные и национальные стандарты корпоративного управления (сборник кодексов и принципов). Международная финансовая корпорация. – М., 2008. – 247 с.
5. Смитс К. Реформирование государственных предприятий в Китае: уроки для Беларуси. – Мн.: BEROС, 2016. – 16 с.
6. Доклад по корпоративному управлению государственными предприятиями в России. – М.: ОЭСР, 2015. – 70 с. – Доклад основан на документе: Guidelines on Corporate Governance of State-Owned Enterprises (SOEs), принятом OECD.

*Алехнович А. Ю.,
(БГУ, г.Минск)*

ПРИНЦИПЫ НАУЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ТЕЙЛОРА КАК СПОСОБ УЛУЧШЕНИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПРОИЗВОДСТВА

В 1911 г. вышла в свет книга американского инженера Фредерика Уинслоу Тейлора «Принципы научного управления» [1], которая показала необходимость пересмотра отношений между работодателями и работниками. Ключевые идеи, изложенные в данной работе, могут и в настоящее время использоваться для улучшения показателей производства.

Ф. Тейлор считал, что использование «старой» системы управления на предприятиях способствует формированию у работников определённого мировоззрения, препятствующего как их личностному развитию, так и процветанию предприятия в целом.

Работники «старого уклада» верят, что внедрение на предприятии новых технологий приведёт к массовой безработице, поскольку машины полностью заменят людей. Также они уверены, что необходимо работать как все, т.е. не следует слишком перетруждать себя. Это связано с существованием такой системы оплаты труда, при которой независимо от

результатов труда работник получает одинаковую заработную плату. «Старая» система организации управления способствует развитию такого феномена, как «работа с «прохладцей», праздное времяпрепровождение. Другими словами, работник старается всяческими мерами скрыть от нанимателя то, с какой скоростью он в действительности может делать ту или иную работу [2, с. 8-9; 3, с. 22-24].

В результате, в глазах предпринимателя формируется особый портрет работника «старого» типа как человека, который является лицемером, обманывающим как самого себя, так и своего работодателя, и который живёт в постоянной лжи.

Но негатив исходит не только от рабочих. Руководители сами зачастую способствуют снижению производительности труда на предприятии. Например, путём установления максимальной суммы оплаты, которую мог получить трудящийся за выполненную работу, т.е. не связывая между собой такие взаимозависимые и взаимодополняющие понятия, как «заработная плата» и «производительность труда».

В связи с низким уровнем производительности труда, предприятие начинает нести денежные убытки, что оказывает негативное воздействие на экономику страны в целом.

Но данная проблема не является неразрешимой, ведь использование научных принципов управления на предприятии поможет преодолеть эти старомодные предрассудки, позволит остановить их губительное воздействие на деятельность предприятия и на экономику страны, поможет сформировать работника «научного» типа.

Еще Ф. Тейлор отмечал, что процесс перехода к научной организации труда является естественным процессом. «...Каждый новый шаг, пройденный научной организацией труда, был следствием естественной эволюции, а не предвзятой теории» [3, с.25]. Данный процесс заключается в предложении для использования на предприятии различных методов, способствующих более эффективному его функционированию. Худшие теоретические меры сменяются на более продуктивные. Последние проходят испытание практикой. Всё это способствует уменьшению себестоимости продукции, снижению продажных цен, увеличению доходов руководства, росту благосостояния каждого занятого в производстве работника и формированию нового психологического портрета рабочих и менеджеров.

Достичь вышеперечисленных результатов можно только в том случае, если и машины, и люди начнут «работать вместе», начнут давать максимально возможный продукт.

Таким образом, научная организация труда предполагает, что наравне с развитием машинного производства необходимо постоянно совершенствовать и способности работников предприятия. Получив сложное задание, трудящийся должен самостоятельно шевелить мозгами и должен найти способ выполнить поручение как можно быстрее.

Конечно, это не может дать сиюминутных результатов, поскольку принципы, управляющие поведением людей, являются глубоко укоренившимися и медленно поддаются изменениям. Но с течением времени их можно модернизировать либо заменить новыми. Главное — дать понять рабочим и работодателям, что они не должны бороться друг с другом, а наоборот, должны помогать друг другу, должны идти «нога в ногу», чтобы каждый из них мог достичь желаемых результатов.

Для этого, прежде всего, следует вызвать у работников инициативу путём создания благоприятных условий для осуществления трудовой деятельности на предприятии. Это будет способствовать более лояльному и доброжелательному отношению трудящихся к своей работе и к своим нанимателям, поскольку они будут благодарны за своё привилегированное положение. Именно использование принципов научного управления на предприятии призвано способствовать формированию работника «научного» типа как человека усердного, добросовестного, инициативного и старательного.

Таким образом, научное управление — это способ организации труда, основанный на таких базовых принципах, как выработка научных основ производства, научный отбор персонала, научное обучение работников и тесное и дружелюбное сотрудничество руководства и рабочих.

Первый принцип предполагает, что все традиционные сведения о работе на предприятии собраны в единый трудовой справочник и записаны в виде законов и правил производства. Научная основа заключается в обработке этих данных и последующем их использовании в научной организации труда на предприятии.

Второй принцип гласит, что руководство предприятия должно особое внимание уделить подбору работников, детальному изучению их способностей к труду. При этом важнее нанять не того, кто всё умеет, а того, кто может обучаться, поскольку именно вторая категория работников сможет постепенно усвоить новые правила производства.

Третий принцип состоит в том, что работники должны следовать тем научным правилам, которые были введены руководством на предприятии. У трудящегося есть выбор: работать согласно указаниям руководителя или искать новое место работы.

И, наконец, четвёртый принцип основан на чётком разделении труда, на строгом подразделении функций между рабочими и менеджерами. Руководство осуществляет кропотливую подготовительную работу, прежде чем дать задание своим работникам, а те, в свою очередь, добросовестно выполняют возложенное на них поручение. Такие действия призваны препятствовать возникновению разного рода конфликтов на предприятии, поскольку каждый будет понимать, что он является частью команды [2 с. 2; 3, с. 30-31].

«...Когда я был молод, — писал Ф. Тейлор, — мы всегда старались находить способ заранее узнавать о прибытии хозяина и тогда мы делали вид, будто работаем с исключительным усердием» [3, с. 36]. При научном управлении такое поведение просто невозможно, поскольку работник и работодатель являются товарищами, которые стараются помочь друг другу.

Также научная организация труда основана на идее урока, или задания. Этот урок включает в себя подробное описание того, что должен сделать работник, а также в нём указываются подробные сроки выполнения работы. Но это задание не должно быть непосильным для трудящегося. Ни в коем случае нельзя устанавливать такой темп работы, который может нанести вред здоровью работника. Ф. Тейлор описывал идеальный рабочий день следующим образом: «...Необходимо, чтобы к концу дня вы не чувствовали себя измученными, но вместе с тем были бы довольны, что наконец можно отдохнуть. Мы желаем хорошего рабочего дня: ни зевать, ни надрываться» [3, с. 33]. Трудящийся должен получить для себя чёткое мерило, с помощью которого он может оценить эффективность своей работы в течение рабочего дня, что поможет руководству определить, заслуживает ли работник надбавки к заработной плате или необходимо предпринять меры, направленные на устроение того факта, что работник не в состоянии выполнить поставленное перед ним задание.

В работе Ф. Тейлора была предложена определённая схема, с помощью которой предприятие может осуществить переход от старой системы управления на предприятии к научной организации труда. Она включает в себя 5 последовательных этапов.

Первый этап заключается в отборе 10-15 трудящихся предприятия, которые являются наиболее производительными, для последующего анализа их работы.

На втором этапе проводится исследование работы испытуемых, изучается то, как они выполняют простейшие операции и как выполняют наиболее сложные, анализируется эффективность их обращения с техникой, применяемой на данном предприятии.

Третий этап предполагает учёт времени, требуемого для совершения каждой отдельной операции, и определение самого быстрого и продуктивного способа работы.

На четвёртом этапе происходит объединение информации и выработка мер для устранения действий, которые негативно влияют на производительность труда.

И наконец, пятый этап основан на подведении итогов и выработке определённых стандартов производства. Руководство предприятия должно довести до трудящихся сведения по наиболее эффективной выработке продукции, объяснить, как лучше соединить способности рабочего с инструментами труда.

Таким образом, первичными элементами научной системы организации труда являются урок и премия, распределительное бюро, учёт рабочего времени, стандартизация методов работы, стандартизация инструментов труда, система общего распорядка работ, обучение и инструктаж, введение учётных и инструкционных карточек.

Особое внимание следует уделить такому элементу, как подготовка инструкторов (по Ф. Тейлору, «функциональных мастеров-специалистов»), поскольку в большинстве случаев рабочие при отсутствии контроля не обращают должного внимания на рекомендации и письменные инструкции. При этом функциональные мастера-специалисты должны отвечать за определённую область работы.

Но контроль со стороны всех инструкторов, менеджеров и нанимателя не может быть тотальным. Необходимо оставить определённое место для творческой самореализации работников. Трудящийся должен иметь возможность совершенствовать механизм производства, и если у него появляется идея, как это сделать, то руководство должно учесть данную идею. При этом менеджерам предписывалось провести ряд требуемых с технической и инновационной точки зрения мероприятий для определения новизны и практической значимости этой идеи. И если предложенный работником метод производства более эффективный и производительный по сравнению со старым, то необходимо начать внедрять его в процесс производства. Работник же в полной мере может претендовать на вознаграждение за продуктивную для предприятия творческую и интеллектуальную работу.

К сожалению, в тейлоровской системе организации труда такие свойства работника, как индивидуальность, самостоятельность мышления и заинтересованность в результатах своего труда имеют лишь второстепенное значение. Ключевая роль трудящегося заключается в ловкости рук, в умении успевать за производством. Но всё же в определённой мере принципы научного управления способствуют росту дисциплинированности рабочих, их ответственности за свой труд [2, с. 57-58, 61, 87].

Таким образом, использование четырёх принципов научной организации труда Тейлора в настоящее время позволит улучшить производственный процесс, увеличит производительность труда на предприятии.

В то же время, научное управление трудом не является «лекарством» от всех проблем, которые могут возникнуть на предприятии. Оно способствует их смягчению и уменьшению продолжительности пагубного воздействия на производительность труда. Следует помнить, что одна и та же схема может привести к различным результатам в зависимости от того, как она используется. Т.е. если руководство неправильно понимает структуру и принципы научной системы организации труда и неправильно их применяет, то это может усугубить сложившуюся на производстве ситуацию и привести к неудачным или даже разрушительным для предприятия последствиям.

Литература

1. Тейлор, Фредерик Уинслоу — Википедия [Электронный источник]. – Режим доступа: http://ru.wikipedia.org/wiki/Тейлор,_Фредерик_Уинслоу. Дата доступа – 21.10.2017.
2. Тейлор, Ф. У. Принципы научного менеджмента / Пер. с англ. А. И. Зак. – М. : Журн. «Контроллинг» : Изд-во стандартов, 1991. – 104 с.
3. Тейлор, Ф. У. Тэйлор о тэйлоризме / Пер. с англ. под ред. и с пред. Э. К. Дрезена. – М.; Л. : «Техника управления», тип. «Ленингр. правда» в Лгр., 1931. – 194, [2] с.