

## ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ ПРОЦЕССАМИ В МАЛОМ БИЗНЕСЕ

**М. Р. Богатырева, А. Н. Абдулгазизова**  
**Башкирский государственный университет,**  
**г. Уфа, Башкортостан, Россия**

### ORGANIZATION AND MANAGEMENT OF WORK FLOW IN A SMALL BUSINESS

**M. R. Bogatyreva, A. N. Abdulgazizova**  
**Bashkir State University, Ufa, Bashkortostan, Russia**

**Summary.** This article discusses the characteristics and problems in the construction of compensation and benefits faced by small businesses. An important role in wage is the right choice of forms and pay systems.

**Key words:** organization of work; wages; labor; small business.

Малый бизнес является самым гибким и активным сегментом на рынке труда. Он призван способствовать формированию за достаточно короткий промежуток времени дополнительного спроса на рабочую силу, предоставлению рабочих мест для таких категорий соискателей, как студенты, молодые специалисты, инвалиды, пенсионеры, малоквалифицированные рабочие.

В современной рыночной экономической ситуации в стране российский бизнес определяет и выявляет всё новые требования к конкурентоспособности. Ключевым фактором здесь является наличие квалифицированной рабочей силы, а также разработанная система мероприятий и процедур, которые способствуют развитию и совершенствованию организации трудовых процессов на предприятиях [3].

Увеличение производительности труда можно достичь путём применения рациональных приёмов и методов труда в организации, также путём использования высокопроизводительного оборудования, что сокращает рабочее время. Оптимальное использование рабочего времени и выявление его резервов – одно из важных условий увеличения производительности труда.

В настоящее время любая трудовая деятельность строится за счёт вхождения в состав какой-либо группы, трудового коллектива. Сотрудник организации оказывается включённым в определённую систему межличностных отношений.

Трудовой коллектив оказывает большое влияние на жизнь каждого человека. Непосредственно в рамках трудового коллектива работник может удовлетворить свои потребности, например, потребность в принадлежности к группе себе подобных или потребность в признании успехов и достижений.

Трудовой коллектив оказывает как положительное, так и отрицательное воздействие на поведение людей, выражение их индивидуальности.

Всякая трудовая деятельность независимо от сферы её приложения и профессии работающего предполагает наличие пяти составных частей:

- 1) предмет труда (сырьё; комплектующие изделия; объекты оказания услуг; объекты проведения работ);
- 2) средства труда (машины, механизмы, аппараты, инструменты);
- 3) технология деятельности – способ воздействия на предмет труда, определённая последовательность действий и методов воздействия на предмет труда с целью получения заранее намеченного результата;
- 4) организация труда – определённый порядок осуществления трудового процесса, который складывается из производственного взаимодействия людей со средствами производства и друг с другом и обеспечивается созданием необходимых условий труда;
- 5) целесообразная деятельность работника, который при помощи орудий труда, технологии и организации работы осмысленно воздействует на предмет труда для придания ему свойств, удовлетворяющих определённые потребности человека.

Каждый из этих элементов трудового процесса необходим, но их роль в достижении конечного результата деятельности различна [2].

В системе непосредственных организационных отношений труд предстаёт как обмен актами деятельности между людьми, как агентами труда в рамках сложившихся в производстве форм разделения, специализации и кооперации труда. Этот обмен, во-первых, имеет технико-технологическое значение – как процесс, необходимый для бесперебойного функционирования системы «человек-машина». Непосредственные организационные отношения содержат «социальное» в снятом виде. Во-вторых, указанный объём работы и обеспечивающие её организационные отношения имеют социальное значение. Последние начинают выступать уже как социально-организационные отношения [4].

Трудовой процесс составляет основу организации труда и совокупность действий, осуществляемых исполнителем в процессе выполнения конкретных работ. Содержание и структура трудового процесса зависят от производственного задания, применяемой технологии и используемых материальных и технических средств. Организовать трудовой процесс в малом бизнесе – это означает оптимизировать предмет труда, орудие труда и «живой» труд.

Для работников малого бизнеса характерно выполнение различных трудовых функций, не свойственных занимаемым должностям. Требуются универсальные кадры, способные совмещать должности и выполнять различные виды поручаемых работ. Для того чтобы оптимизировать выполнение трудовых функций, существует следующий метод оптимизации использования рабочего времени – фотография рабочего времени. Данный метод успешно применяется на малых предприятиях и является важнейшим показателем при оценке трудовых процессов, протекающих в данной организации.

Эффективное управление трудозатратами – это получение достоверной информации о том, «куда уходит время», без дополнительной нагрузки на персонал [6]. Как показывают многочисленные исследования, в малом бизнесе результаты фотографий рабочего времени дают увеличение производительности труда до 30 %.

Опыт ряда ведущих (в производственном отношении) регионов, в том числе и Республики Башкортостан, показывает готовность регионального менеджмента осуществить рывок в развитии инновационных инвестиций в региональный сектор экономики и вовлечении значительной части регионального населения в создание и развитие эффективной (для населения) экономики [5].

Таким образом, в области построения организации и оплаты труда существует достаточное количество теоретических материалов и разработок, накоплен практический опыт, анализируются положительные и отрицательные стороны. Требуется комплексное изучение со стороны разных наук: экономики, маркетинга, психологии, социологии и др. поведение руководителей в области формирования и совершенствования организации труда и заработной платы [1].

#### **Библиографический список**

1. Богатырёва М. Р., Нигманова А. М. Поведение руководителей на рынке труда : сборник научных трудов Sworld по материалам международной научно-практической конференции. – 2010. – Т. 11. – № 4. С. 83–85.
2. Зарецкий А. Разделение и разложение труда в контексте повышения его производительности // Человек и труд. – 2009. – № 6. – С. 69–70.
3. Малый бизнес. Увеличение рабочих мест. URL: [www.smallbusiness.ru](http://www.smallbusiness.ru).
4. Мухаметлатыпов Р. Ф., Ибрагимов У. Ф. Экономико-стоимостная модель труда: проблемы методологии и категориального анализа : учеб. пос. – Уфа : РИЦ БашГУ, 2006. – 308 с.
5. Мухаметлатыпов Ф. У., Мухаметлатыпов Р. Ф. Симбионергетика труда и капитала в регионе: концептуальный аспект решения проблемы // Вестник ВЭГУ. – 2012. – № 2. – С. 45–47.
6. Юдицкий С. Куда уходит время // Человек и труд. – 2011. – № 9. – С. 63–66.

© М. Р. Богатырёва, А. Н. Абдулгазизова