

## Рыночная организация труда и ее оценка: методологический аспект

Буцанец Н.Б.

Белорусский национальный технический университет

В современных условиях экономической нестабильности актуальным становится вопрос выбора адекватных форм и методов организации труда на всех уровнях хозяйствования. Необходимость дополнительных исследований в области оценки эффективности организации труда на белорусских предприятиях объясняется требованием создания новых систем управления персоналом (человеческим потенциалом) и повышения результативности самого труда.

В экономической печати активно исследуются наиболее злободневные проблемы современной системы организации трудовой деятельности в сфере оплаты труда, подготовки кадров, роли государства в регулировании трудовых отношений в ситуации мирового экономического кризиса. Особое внимание обращается на необходимость повышения экономической эффективности организационного потенциала предприятий, всех элементов и звеньев организации труда – и значимое место в данном потенциале занимает организация труда.

На наш взгляд, современная рыночная практика требует введения более емкого понятия, чем труд, – понятия «трудовая деятельность».

Трудовую деятельность можно определить как занятость тем или иным видом труда. Например, говорят о научной и педагогической деятельности, о производственной и управленческой деятельности, о предпринимательской и коммерческой деятельности.

Такая трактовка понятия трудовой деятельности открывает возможность более широкого по сравнению с традиционной практикой использования комплексного, «деятельностного» подхода к решению научно-технических, производственных, экономических и социальных задач организации труда на всех уровнях хозяйствования.

Можно выделить три подхода к оценке организации трудовой деятельности. Сторонники первого считают, что персонал предприятия является совокупным общественным работником, непосредственно воздействующим на производство, потому конечные показатели эффективности производства служат и показателями организации трудовой деятельности. Вторые считают, что показатели эффективности трудовой деятельности должны отражать результативность, качество и сложность живого труда. Сторонники третьего подхода оценивают эффективность работы персонала через мотивацию труда.