

Петрыкина Дарья Юрьевна, Магистрант
ФГАОУ ВО РУТ (МИИТ)

**МЕТОДЫ И ПОДХОДЫ К ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА:
ТРАДИЦИОННЫЕ И СОВРЕМЕННЫЕ ПРАКТИКИ
METHODS AND APPROACHES TO LABOR ORGANIZATION:
TRADITIONAL AND MODERN PRACTICES**

Аннотация. В статье рассматриваются теоретические и практические подходы к организации труда на российских предприятиях в условиях структурных изменений экономики. Проводится сравнительный анализ традиционных и современных методов, раскрываются направления их интеграции в целях повышения эффективности трудовой деятельности и использования человеческого капитала.

Abstract. The article examines theoretical and practical approaches to labor organization in Russian enterprises amid structural economic transformations. A comparative analysis of traditional and modern methods is provided, highlighting their integration aimed at enhancing labor efficiency and human capital utilization.

Ключевые слова: Организация труда, методы управления, нормирование, цифровизация, персонал, эффективность, производительность

Keywords: Labor organization, management methods, standardization, digitalization, personnel, efficiency, productivity

Современная экономика России характеризуется переходом от индустриальной модели к инновационной, что требует переосмысления принципов организации труда. Меняются формы занятости, производственные процессы становятся гибридными, а информационные технологии влияют на распределение и контроль функций. При этом сохраняется значимость классических подходов, основанных на рационализации рабочего времени и оптимизации трудового процесса. Как отмечает В. Д. Баева, устойчивое развитие организации невозможно без целенаправленного управления человеческими ресурсами, где организация труда выступает системообразующим фактором эффективности [2, с. 150].

Традиционные методы организации труда, сформировавшиеся в советский период, были направлены на обеспечение стабильности и дисциплины. Однако в условиях цифровой экономики акценты смещаются: растет роль проектных форм взаимодействия, автономии исполнителей и распределенных рабочих мест. По мнению А. С. Гнусаревой, современная организация труда должна основываться на принципах адаптивности и инновационности, сочетая классические элементы нормирования с новыми управленческими практиками [6, с. 242].

Вместе с тем внедрение современных подходов сопровождается противоречиями. С одной стороны, цифровизация и автоматизация позволяют снизить издержки, повысить точность планирования и сократить рутину. С другой – усиливаются требования к компетенциям персонала, что обостряет проблему профессиональной мобильности. Как справедливо замечает А. Я. Кибанов, в новых условиях управление трудом становится функцией стратегического характера, а эффективность организации определяется способностью адаптировать методы к изменениям внешней среды [7, с. 215].

Цель статьи – исследовать эволюцию методов и подходов к организации труда в России, определить особенности сочетания традиционных и современных практик, а также выявить направления их интеграции для обеспечения устойчивого развития предприятий.

Исторически организация труда рассматривалась как система, направленная на упорядочение процессов взаимодействия работников и средств производства. Классические



методы, описанные А. Я. Кибановым, строились на принципах научной рационализации, нормирования времени и функций [7, с. 97]. Они позволяли обеспечить высокую управляемость трудовых процессов, но ограничивали инициативу работников и гибкость принятия решений.

Д. М. Белорыбкин подчёркивает, что традиционная организация труда на предприятии включала последовательность действий по анализу, проектированию и нормированию рабочего места [3, с. 570]. Такая модель обеспечивала оптимальное использование трудовых ресурсов, но в условиях современных экономических вызовов теряет эффективность из-за недостаточной адаптивности.

Несмотря на это, многие элементы классического подхода сохраняют значение. Рациональное распределение функций, чёткое определение обязанностей и регламентация деятельности по-прежнему служат фундаментом производственной дисциплины. Как отмечает В. Г. Брунчак, именно традиционные методы позволяют сохранять технологическую целостность процессов и формировать базу для внедрения инновационных решений [4, с. 85].

Современные подходы к организации труда формируются под влиянием цифровых технологий, изменения трудовой мотивации и развития корпоративной культуры. В. О. Володина отмечает, что цифровизация создает предпосылки для формирования гибких структур, где управление осуществляется через электронные системы контроля, а эффективность определяется по результатам, а не по времени присутствия [5, с. 295].

Методы организации труда трансформируются: возрастает значение самоорганизации и проектного управления, внедряются гибкие формы занятости и коллективные цифровые платформы. Как подчеркивает И. В. Кохова, современная организация труда становится инструментом не только повышения производительности, но и развития компетенций работников [8, с. 422].

Особое значение приобретает принцип персонализации задач и доверия к исполнителю. На предприятиях России активно внедряются методы управления по целям и результатам, формируется культура обратной связи, усиливается роль корпоративных стандартов этики и профессионального взаимодействия.

С точки зрения А. С. Гнусаревой, эффективность современных методов организации труда определяется степенью их интеграции в систему управления качеством и инновациями [6, с. 243]. На практике это выражается во внедрении систем мониторинга производительности, электронного документооборота и аналитических платформ для анализа трудовых затрат.

Несмотря на противоположность в подходах, традиционные и современные методы не исключают, а взаимно дополняют друг друга. Традиционные принципы дисциплины и нормирования обеспечивают стабильность процессов, а современные – придают им гибкость и ориентированность на результат.

А. Ю. Андрианов отмечает, что сочетание классических форм организации труда с системами непрерывного обучения и цифрового сопровождения формирует устойчивую модель управления персоналом [1, с. 198]. Это особенно актуально для промышленных предприятий, где требуется сохранить технологическую последовательность при внедрении новых инструментов.

В российской практике набирают распространение гибридные формы организации труда. Например, на предприятиях высокотехнологичного сектора реализуются проекты по переходу на систему «умных рабочих мест», предполагающую сочетание автоматизированного учета и самостоятельного распределения задач. Такой подход позволяет сохранить стандартизацию, но при этом повысить вовлечённость и ответственность работников.

Интеграция методов выражается и в новой роли руководителя. Он перестаёт быть контролёром и становится координатором, обеспечивающим взаимодействие между цифровыми системами и человеческим фактором. Это требует нового управленческого мышления, основанного на доверии, аналитике и постоянной обратной связи.



Обобщая вышесказанное, организация труда в России претерпевает системные изменения, связанные с цифровизацией и глобальной конкуренцией. Традиционные методы, основанные на рационализации и нормировании, сохраняют свое значение, обеспечивая устойчивость и структурную дисциплину. Современные подходы дополняют их, создавая условия для адаптации, инноваций и развития человеческого потенциала.

Результатом их интеграции становится формирование гибридных моделей организации труда, сочетающих дисциплину и автономию, регламентацию и креативность. В условиях цифровой экономики именно эти модели способны обеспечить рост производительности, эффективность использования кадрового потенциала и устойчивое развитие российских предприятий.

Список литературы:

1. Андрианов, А. Ю. Решение проблемы управления персоналом: непрерывное обучение / А. Ю. Андрианов // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2023. – № 2. – С. 197-199.
2. Баева, В. Д. Место и роль управления человеческими ресурсами в системе стратегического управления организацией / В. Д. Баева, Д. О. Усачев // Современный менеджмент и экономическое развитие. – Ростов-на-Дону: Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, 2024. – С. 149-153.
3. Белорыбкин, Д. М. Организация труда на рабочем месте / Д. М. Белорыбкин // Знания молодых – будущее России: материалы XXII Международной студенческой научной конференции: в 5-и частях, Киров, 03–04 апреля 2024 года. – Киров: Вятский государственный агротехнологический университет, 2024. – С. 569-573.
4. Брунчак, В. Г. Совершенствование методов организации труда и рабочего места / В.Г. Брунчак // Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики. – Симферополь: Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского, 2022. – С. 85-87.
5. Володина, О. В. Организация и нормирование труда персонала в современных условиях / О. В. Володина // Управление персоналом в XXI веке / «Российский государственный гуманитарный университет». – Москва: Российский государственный гуманитарный университет, 2023. – С. 292-319.
6. Гнусарева, А. С. Совершенствование организации труда на предприятии / А.С. Гнусарева // Актуальные вопросы права, экономики и управления. – Чебоксары: «Издательский дом «Среда», 2025. – С. 241-243.
7. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: учебник / А. Я. Кибанов. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: ИНФРА-М, 2025. – 440 с.
8. Кохова, И. В. Организация труда как инструмент эффективного использования рабочей силы на предприятии / И. В. Кохова, А. Г. Баяндурян, Я. В. Мясищева // Молодой исследователь: вопросы теории и практики. – Киров: Межрегиональный центр инновационных технологий в образовании, 2024. – С. 421-425.

