

Л. Д. Киянова

Ростовский филиал государственного казенного образовательного учреждения высшего образования  
«Российская таможенная академия», Россия, Ростов-на-Дону, liliackgti@mail.ru

## ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

В статье выявлена сущность понятия «организация труда», определены характеристики основных элементов системы организации труда. На основе анализа нормативных документов и исследований ученых выделены особенности организации труда государственных служащих, обусловленные особым характером их деятельности. Определено значение совершенствования системы организации труда для улучшения качества оказания государственных услуг и повышения эффективности труда государственных служащих.

**Ключевые слова:** организация труда; государственная служба; государственный служащий; разделение труда; рабочее место; оплата труда.

L. D. Kiyanova

Rostov Branch of the State Educational Institution of Higher Education "Russian Customs Academy"  
Russia, Rostov-on-Don, liliackgti@mail.ru

## FEATURES OF LABOR ORGANIZATION OF CIVIL SERVANTS IN MODERN CONDITIONS

The article reveals the essence of the concept of "organization of labor", defines the characteristics of the main elements of the labor organization system. On the basis of the analysis of normative documents and studies of scientists, the features of the organization of labor of civil servants, due to the special nature of their activities, are highlighted. The importance of improving the labor organization system for improving the quality of public services and increasing the efficiency of civil servants' work is determined.

**Key words:** labor organization; public service; state employee; division of labor; workplace; salary.

**Введение.** Высокий уровень ответственности, возложенной на государственных служащих, требует от них оперативного и качественного оказания государственных услуг, а также своевременности выполнения порученных заданий и исполнения государственных полномочий. Организация труда в органах государственной власти должна обеспечивать благоприятные условия для осуществления должностными лицами их деятельности.

Это дает основание говорить о важности исследования особенностей системы организации труда в органах государственной власти с целью определения направлений ее дальнейшего совершенствования.

**Основная часть. Структура и содержание организации труда.** Прежде чем выявить особенности организации труда в государственной службе определим ее содержание и составные элементы.

Основоположниками научного подхода к организации труда по праву считают представителей научной школы управления (Ф. Тейлор, Ф. Гилбрет, Г. Гант, Г. Форд), впервые поднявших вопрос о важности рациональной организации труда, подготовке и поддержанию порядка на рабочем месте, глубокого разделения труда, четкого распределения полномочий. С тех пор научные подходы к исследованию организации труда значительно эволюционировали, однако на современном этапе единого определения термина «организация труда» нет. В результате анализа различных подходов нами были выделены два определения, наиболее точно, по нашему мнению, передающие сущность организации труда.

А. И. Рофе говорит о том, что «организация труда представляет собой систему, которая обладает необходимыми свойствами и конкретным составом слагающих ее элементов и частей» [1, с. 220].

В соответствии с ГОСТ 19605-74 организация труда представляет собой «систему мероприятий, которая обеспечивает рациональное использование рабочей силы, включает в себя соответствующую расстановку людей в процессе производства, разделение и кооперацию, методы, нормирование и стимулирование труда, организацию рабочих мест, их обслуживание и необходимые условия труда» [2].

Данные определения являются общими и относятся как к организации труда персонала коммерческого предприятия, так и государственных органов.

И в определении А. Рофе, и в определении, зафиксированном в стандарте, подчеркивается системный характер организации труда, необходимость учета всех ее элементов для достижения высоких результатов работы. К таким элементам относятся прежде всего указанные на рисунке 1 составляющие.

В систему организации труда входит также ряд других элементов, учет которых повышает качество и эффективность организации труда.

При этом разделение и кооперация труда необходимы для того, чтобы сотрудники организации, специализируясь на решении конкретных задач, выполняли определенный набор функций совместно, т. е. в рамках кооперации. Эффективная кооперация позволяет выполнять трудовые задачи своевременно и в условиях психологического комфорта.

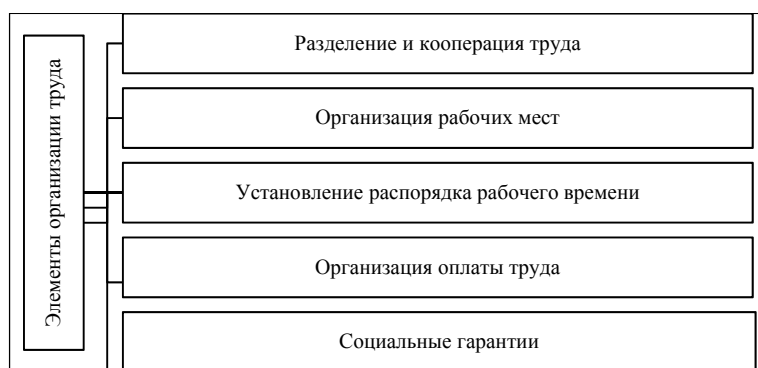


Рисунок 1 — Элементы организации труда

*Примечание.* Источник: собственная разработка на основе [3]

Организация рабочих мест включает в себя обеспечение рабочих мест всем необходимым для трудовой деятельности (техническими средствами, мебелью, канцелярскими принадлежностями), создание комфортных условий для работы, организацию специально отведенных мест для удовлетворения физиологических потребностей и др.

Установление распорядка рабочего времени предполагает определение времени, отведенного на труд, времени, отведенного на перерыв, а также обязательных выходных, отпусков и т.д.

Организация оплаты труда — это назначение работнику размера заработной платы в зависимости от выполняемых задач и функций и в соответствии с требованиями трудового законодательства, а также определение дополнительных премий и выплат.

Социальные гарантии предполагают обеспечение права работника на реализацию своего трудового потенциала и вознаграждение в соответствии с количеством и качеством труда, равноценность этого вознаграждения набору потребительских товаров и услуг.

Далее рассмотрим особенности организации труда в государственной службе.

**Особенности организации труда в государственной службе.** Организацию труда государственных служащих можно определить как систему, направленную на обеспечение выполнения функций и задач государственными служащими посредством рационального подбора и обучения государственных служащих, расстановки кадров в соответствии с их потенциалом, использования инструментов мотивации государственных служащих, обеспечения рабочих мест необходимыми средствами обработки информации, а также обеспечения социальных гарантий. Особенности организации труда государственных служащих определяются спецификой функций, выполняемых ими.

В отечественной литературе большое количество исследователей работали над вопросом организации труда государственных служащих и определением ее особенностей. В качестве таковых выделяют, например, наличие большого количества нормативно правовых документов, регулирующих организацию труда государственных служащих, специфические методы оценки труда персонала, особые подходы к ротации кадров, их профессиональному развитию и др. [4, с. 86].

Для успешной реализации функций государственными гражданскими служащими, необходимо грамотное разделение труда, которое осуществляется в зависимости от количества занятых и объема осуществляемой ими работы. Выделяют функциональное, технологическое и профессионально-квалификационное разделение труда в органах государственной власти. Первый вид предполагает разделение труда исходя из функционала, осуществляемого структурными подразделениями государственного органа, в котором государственный гражданский служащий проходит службу. Технологическое разделение труда предполагает распределение государственных гражданских служащих на основе вида работы, которую необходимо выполнять. Профессионально-квалификационное разделение труда, в свою очередь, — распределение служащих исходя из должности, которая определяет границы компетенции служащего, и специальности, которая определяет род его трудовой деятельности. Разделение труда и четко определение линий полномочий государственного служащего призвано способствовать повышению его профессионализма и, как следствие, увеличению эффективности труда.

Рассмотрим особенности организации рабочего места гражданского служащего. Если обратиться к Федеральному закону № 79 «О государственной гражданской службе», то организация рабочего места относится к основным правам гражданского служащего [5]. С целью осуществления трудовой деятельности государственный служащий фактически имеет право на обеспечение последнему организационно-экономических условий, требующихся для исполнения должностных обязанностей. Организация рабочего места государственного гражданского служащего предполагает оснащение компьютерно-вычислительной техникой, служебной документацией и средствами труда и связи.

Что касается организации оплаты труда, то заработная плата государственных служащих исчисляется способом, отличным от начисления заработной платы сотрудникам коммерческих учреждений. В ст. 1 ФЗ-79 указано, что оплата труда гражданского служащего производится в виде денежного содержания, являющегося основным средством его материального обеспечения и стимулирования профессиональной служебной деятельности по замещаемой должности гражданской службы [5].

В современных экономических реалиях особую актуальность приобретает вопрос оптимизации численности государственных служащих. Это повышает требования к системе подбора и профессионального развития кадров в органах государственной власти. Одной из особенностей системы организации труда в государственной службе является обязательность конкурсного характера подбора кадров на замещение должностей государственной службы. С целью подбора кандидатов на конкретные должности, законодательство предлагает оценку на основе конкурсных процедур [6]. Такой подход позволяет подобрать кандидата, наиболее соответствующего предъявляемым требованиям.

**Заключение.** Организация труда играет ключевую роль в вопросе обеспечения благоприятных условий для осуществления трудовой деятельности государственными служащими, позволяющих им реализовывать свои профессиональные качества. Высокий уровень организации труда государственных служащих способствует качественному выполнению ими своих должностных обязанностей, проявлению творчества и креативности в решении служебных задач.

Организация труда направлена не только на создание условий труда, удовлетворяющих психологические, физиологические, материальные и иные потребности работника, но и на последующее совершенствование данных условий, что, в свою очередь, напрямую влияет на качество труда, оперативность решения управленческих проблем, эффективность использования материальных и трудовых затрат и т.д. При этом совершенствование системы организации труда должно стать систематическим и непрекращающимся процессом, учитывая динамику развития современного общества, постоянные изменения в технологиях коммуникаций, а также в повышении требований общества к работе государственных органов.

#### Список цитируемых источников

1. Рофе, А. И. Организация и нормирование труда : учеб. пособие. / А. И. Рофе. — 2-е изд., стер.— М. : КНОРУС, 2014. — 224 с.
2. Организация труда. Основные понятия. Термины и определения : ГОСТ 19605-74 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://docs.cntd.ru>. — Дата доступа: 10.01.2023.
3. Якимов, В. Н. Стимулирование и мотивация труда в организации / В. Н. Якимов // Знание. Понимание. Умение. — 2012. — № 4. — С. 45—50.
4. Слепцова, Е. В. Особенности организации труда государственных служащих / Е. В. Слепцова // Экономика и бизнес: теория и практика. — 2018. — № 12 (2). — С. 86–88.
5. О государственной гражданской службе Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ. — Режим доступа: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_48601/?ysclid=ldj58kadwx340003424](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/?ysclid=ldj58kadwx340003424). — Дата доступа: 12.01.2023
6. О конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы Российской Федерации [Электронный ресурс] : Указ Президента Рос. Федерации от 01.02.2005 № 112 : изм. и доп. — Режим доступа: <https://base.garant.ru/187829/?ysclid=ldj3pif81j290578403>. — Дата доступа: 12.01.2023.

УДК 331.5

Е. С. Красинец<sup>1</sup>, Т. В. Шевцова<sup>2</sup>

*Институт социально-экономических проблем народонаселения  
Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук,  
Москва, Российская Федерация, <sup>1</sup>e\_krasinets@mail.ru, <sup>2</sup>gildenberg@yandex.ru*

### ИНОСТРАННЫЙ ТРУД В ЭКОНОМИКЕ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Статья посвящена исследованию актуальных вопросов функционирования российского рынка труда во взаимосвязи с проблемами международной миграции в период пандемии COVID-19 и после завершения активной фазы борьбы с коронавирусом. Работа основана на использовании методов статистического анализа открытых данных Главного управления по вопросам миграции МВД РФ и базируется на результатах проведенных социологических опросов трудовых мигрантов. В статье выявляются и раскрываются долгосрочные тенденции и особенности привлечения и использования иностранной рабочей силы в развитии российской экономики. Проводится анализ функционирования национального рынка иностранного труда. Рассматриваются стратегии поведения трудовых мигрантов. Особое внимание уделено проблемам регулирования трудовой иммиграции в период окончания пандемии коронавируса.

**Ключевые слова:** миграция населения; международная трудовая миграция; рынок труда; трудовые мигранты; иностранная рабочая сила; разрешения на работу; патенты; миграционная политика; COVID-19.