



Магістр 2 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ

СУТНІСТЬ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Анотація. Розглянуто теоретичні питання організації праці на підприємстві. Проаналізовано фактори впливу на організацію праці на підприємстві.

Аннотация. Рассмотрены теоретические и методологические вопросы организации труда на предприятии. Проанализированы факторы влияния на организацию труда на предприятии.

Annotation. The article deals with theoretical and methodological issues of labor organization at an enterprise. The factors influencing the organization of labor at an enterprise have been analyzed.

Ключові слова: організація праці, психофізіологічні фактори, науково-технічний прогрес, система організації виробництва, соціально-економічний розвиток.

Актуальність даної теми полягає в тому, що проблема організації праці була раніше і є тепер предметом вивчення науки і щоденної практичної діяльності фахівців підприємств. У своїй основі вона несе в собі великі потенційні можливості підвищення ефективності національної економіки та конкретного виробництва з точки зору економічних і соціальних результатів функціонування робочої сили і техніко-технологічних засобів виробництва.

Розвиток ринкових відносин і подолання державної форми організації праці призводять до необхідності дослідження можливих форм організації праці з метою ефективного використання наявних ресурсів.

Питання раціональної організації праці, що впливають на підвищення ефективності управління персоналом та конкурентоспроможності підприємств, знайшли відображення у працях закордонних та вітчизняних вчених, серед яких: А. Богданов, В. Білоконенко, Н. Вітке, А. Гастев, Б. Генкін, Ф. Гілберт, О. Доровської, Ф. Дунаєвський, О. Єрманський, Г. Емерсон, О. Іванісов, В. Іноземцев, П. Керженцев, А. Маршал, Е. Розмирович, І. Разумов, А. Степанов, Ф. Тейлор, Г. Форд та ін.

Разом із тим сучасний етап переходу України на ринкові відносини потребує подальшого дослідження проблеми організації праці. Зміст даної проблеми полягає в теоретичному узагальненні накопиченого вітчизняною та зарубіжною економічною наукою досвіду роботи з організації праці, методичному вирішенні завдань вдосконалення системи організації праці, які відповідно до вимог принципово нової економічної політики, що формується, створюють передумови для раціонального використання трудових ресурсів та на цій основі дозволяють зменшити витрати виробництва та підвищити його ефективність [1, с. 24].

Метою даної статті є уточнення змісту та значення організації праці в умовах ринкового господарювання.

Важливим напрямом забезпечення соціальної направленості ринкової економіки є доцільно побудована організація праці на всіх рівнях управління. На сьогоднішній день керівники підприємств відзначають, що організована на науковій основі праця є ключовим чинником зростання її продуктивності і зниження витрат виробництва, що в подальшому становить підґрунтя для конкурентоспроможності господарюючих суб'єктів ринкової економіки. Але не всі керівники наважуються змінити прийняті принципи організації праці.

На думку М. Виноградського, причиною цього часто є недостатньо глибоке знання змісту категорії "організації праці", зазвичай керівники не володіють цілісною інформацією про історію розвитку організації праці, про специфічні особливості організації праці на підприємствах різних країн і про сучасні напрями вдосконалення організації праці. У результаті вони стикаються з проблемою вибору: яка модель організації праці краще і наскільки ймовірний успіх від її впровадження. Керівники багатьох підприємств прагнуть перейняти ефективні японські та американські методи організації праці, але при цьому не звертають уваги на відмінності в соціально-економічних, культурних та правових умовах, в яких функціонує іноземне та вітчизняне підприємство, що в підсумку перешкоджає досягненню бажаного результату [3, с. 58].

Багато вчених зробили свій внесок у розвиток та формування поняття "організація праці", тому слід розглянути семантику поняття "організація праці", яка наведена в таблиці.

Семантика поняття "організація праці"

Автори, джерело	Сутність визначення
Арон Е. І. [1]	Організація праці – це сукупність заходів, спрямована на раціональне поєднання праці працівників із засобами виробництва з метою досягнення високої продуктивності праці і збереження здоров'я та працездатності працюючих
Білоконенко В. І. [2]	Організація праці – це система заходів, що забезпечує раціональне використання робочих кадрів, яка включає відповідне розміщення людей у процесі виробництва, поділ на ланки, методи виконання робіт, нормування й стимулювання праці, організацію робочих місць, їх обслуговування й необхідні умови праці
Виноградський М. Д. Шканова О. М. [3]	Організація праці – приведення трудової діяльності людей у певну систему, що характеризується внутрішньою впорядкованістю, узгодженістю і спрямованістю взаємодії для реалізації спільної програми та цілі
Золотарева Т. Н. [4]	Організація праці – це впорядкована система взаємодії працівників із засобами виробництва та один з одним в єдиному виробничому процесі
Пашуто В. С. [5]	Організація праці – система заходів, спрямованих на підвищення ефективності використання трудових процесів шляхом їх впорядкування
Чигринов О. В. [6]	Організація праці – це спосіб поєднання безпосередніх виробників із засобами виробництва з метою створення сприятливих умов для одержання високих кінцевих соціально-економічних результатів

Отже, організація праці – це приведення трудової діяльності людей у систему, що забезпечує досягнення максимально можливого корисного ефекту з урахуванням конкретних умов цієї діяльності.

У сучасних умовах функціонування економіки необхідне уточнення поняття "організація праці", яке становить складний процес раціонального поєднання робочої сили з предметами і засобами праці, що забезпечує ефективне їх використання і досягнення якісних результатів при відповідних умовах виробництва.

Організація праці на підприємствах здійснюється в конкретних формах, різноманітність яких залежить від таких основних факторів, які зображені на рисунку [4, с. 75].

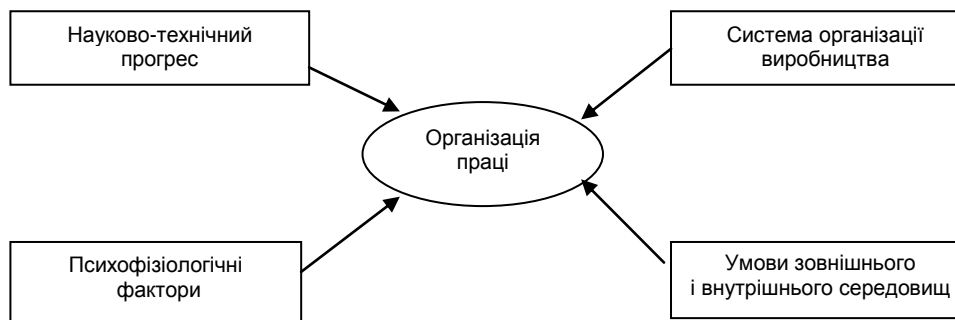


Рис. Фактори впливу на організацію праці на підприємстві

Розвиток науково-технічного прогресу приводить до вдосконалення засобів виробництва і, відповідно, методів управління персоналом. Тому організація праці повинна постійно вдосконалюватися, використовуючи набутий досвід і сучасні технології.

Важливим фактором є система організації виробництва, яка включає в себе оптимізацію та координацію всіх матеріальних і трудових ресурсів у просторі і часі. Тобто система організації виробництва виступає засобом організації праці на підприємстві. Такі психофізіологічні фактори, як збереження в процесі праці здоров'я людини, підвищення культури та естетики праці, позитивно впливають на покращення організації праці на підприємстві. Вагомими факторами впливу на організацію праці є умови зовнішнього та внутрішнього середовищ. До внутрішніх умов відносять освітленість, виробничий шум, вібрації, забруднення повітря та інші чинники, нормування яких призводить до покращення організації праці на підприємстві. До зовнішніх умов середовища належить нестабільність економіки, зміни у законодавчій базі, від яких залежать теоретичні основи організації праці [4, с. 76].



Динамічний науково-технічний та соціально-економічний розвиток потребує постійного вдосконалення організації праці як одного з дієвих заходів підвищення результативності діяльності. Вдосконалюючи організацію виробництва і праці, впроваджуючи нові технології, стає можливим не тільки активно використовувати досягнення науково-технічного процесу, але й створюється підґрунтя для економічного розвитку підприємства, швидкого та якісного задоволення потреб споживача, задоволення потреб людини у праці [2, с. 118].

Як напрями покращення організації праці в умовах ринкових трансформацій можна виокремити такі: впровадження прогресивних робочих прийомів і трудових операцій; раціоналізація трудових процесів; організація та обслуговування робочих місць, рівномірне й безперервне забезпечення їх інструментами і матеріалами; зміцнення дисципліни праці, підвищення творчої активності працівників; створення належних умов для роботи та життєдіяльності людини.

Таким чином, удосконалення управлінського механізму діяльності підприємств та його подальше впровадження підвищать конкурентоспроможність персоналу не тільки на виробничих підприємствах, але й загалом по Україні.

Наук. керівн. Білоконенко В. І.

Література: 1. Арон Е. И. Методы исследования и проектирования организации труда на предприятии / Е. И. Арон. – М. : Экономика, 2001. – 112 с. 2. Білоконенко В. І. Організація праці : конспект лекцій / В. І. Білоконенко. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2004. – 136 с. 3. Виноградський М. Д. Організація праці менеджера : навч. посібн. / М. Д. Виноградський, О. М. Шканова. – К. : Кондор, 2002. – 518 с. 4. Золотарева Т. Н. Організація праці менеджера: Теорія, методика, практика : монографія / Т. Н. Золотарева, Г. І. Бритченко. – Донецьк : ДГУЕТ, 2003. – 100 с. 5. Пашуто В. С. Організація і нормування праці на підприємстві / В. С. Пашуто. – Мн. : Новое знание, 2001. – 202 с. 6. Чигринов О. В. Організація виробництва : учебно-метод. посібн. / О. В. Чигринов, В. И. Белоконенко. – Х. : ХИБМ, 2001. – 278 с.

Шевченко Т. О.

УДК 005.963

Магістр 2 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ

ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ЯК КЛЮЧОВИЙ ЕЛЕМЕНТ СИСТЕМИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВА

Анотація. Розглянуто сутність та процес побудови системи професійного навчання на підприємстві та її місце в ефективному функціонуванні підприємства.

Аннотация. Рассмотрены сущность и процесс построения системы профессионального обучения на предприятии и ее место в эффективном функционировании предприятия.

Annotation. The essence and process of developing a system of professional training in the company and its place in the efficient functioning of an enterprise have been discussed.

Ключові слова: персонал, управління персоналом, професійне навчання.

На сучасному етапі розвитку ринкових відносин основою стабільної та ефективної роботи підприємства є наявність кадрів, які здатні і готові працювати, а також володіють високим рівнем професіоналізму, тобто людський чинник є головним фактором виробництва, а витрати на підвищення кваліфікації персоналу вважаються необхідними й ефективними інвестиціями підприємства. Зростання кадрового потенціалу досягається лише за умов його постійного розвитку завдяки професійному навчанню.

Вивченням системи професійного навчання персоналу займалися такі вчені, як: Курбатова М. Б., Магура М. І., Беяцкий М. П., Дрозач М. І., Л. Щербак, Д. Парсон та ін.

Виходячи з цього, метою даної статі виступає теоретичне обґрунтування системи професійного навчання як необхідного елемента розвитку персоналу, його потенціалу, а відповідно важливого інструменту ефективного управління підприємством у цілому.

Однак в економічній літературі не існує єдиної думки стосовно поняття "професійне навчання". Так, В. Савченко, Н. Павловська, В. Покришук розглядають поняття "професійне навчання" з

© Шевченко Т. О., 2013