

Балахонова О.В., доктор економічних наук,
професор, професор кафедри бізнесу і права,
Вінницький соціально-економічний інститут
університету «Україна»

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1447-4560>

Паліга А.А., бакалавр 4-го року підготовки,
спеціальність «Менеджмент»,
Вінницький соціально-економічний інститут
університету «Україна»

DOI: <https://doi.org/10.58521/2521-1390-2023-25-1>

СУЧАСНІ МЕТОДИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

MODERN METHODS OF IMPROVING WORK ORGANIZATION AT THE ENTERPRISE

Анотація. У статті відмічено, що процес удосконалення організації праці на підприємстві повинен включати заходи щодо визначення критеріїв справедливої оцінки професійних якостей персоналу для послідуєчого стимулювання підвищення ефективності виконання обов'язків. Наведено основні принципи організації праці. Запропоновано низку напрямів у змісті організації праці. Наведено заходи щодо організації праці в сучасних умовах господарювання. Запропоновано шляхи удосконалення організації праці.

Ключові слова: організація праці, організація діяльності, трудовий колектив, діяльність підприємства.

Abstract. The article notes that the process of improving the organization of work at the enterprise should include measures to determine the criteria for a fair assessment of the professional qualities of the staff in order to subsequently stimulate the improvement of the efficiency of the performance of duties. The basic principles of labor organization are presented. A number of directions in the content of labor organization are proposed. Measures regarding the organization of work in modern economic conditions are presented. Ways to improve work organization are proposed.

Keywords: labor organization, activity organization, labor team, enterprise activity.

Постановка проблеми. В сучасних умовах господарювання вибір та створення оптимальної системи організації праці є неодмінною умовою успішного

функціонування будь-якої системи управління підприємством як на мікро-, так і на макрорівнях. Організацією праці являється система устрою та регулювання праці робітників підприємства, апарату управління, органів державної влади. Застосування обґрунтованої моделі організації трудового процесу (поряд з іншими факторами) призводить до зниження витрат виробництва та збільшення продуктивності праці, що в кінцевому підсумку збільшує дохід як суб'єктів господарювання, так і держави в цілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значний особистий внесок у вивчення теорії й практики організації праці на підприємстві зробили такі науковці як І. Андрєєв, Н. Барабаш, Н. Дорош, Л. Клець, О. Кузьмінська, М. Ткачук, М. Сінельник, Ю. Чумакова та інші.

Формулювання цілей. Метою статті є дослідження основних методів удосконалення організації праці на підприємстві.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до змін в економічному та соціальному розвитку країни істотно змінюється політика в галузі організації праці, соціальної підтримки та захисту працівників. Багато функцій держави щодо реалізації цієї політики передано безпосередньо підприємствам, які самостійно встановлюють форми, системи та методи удосконалення організації праці, стимулювання її результативності. Процес удосконалення організації праці на підприємстві повинен включати заходи щодо визначення критеріїв справедливої оцінки професійних якостей персоналу для послідуєчого стимулювання підвищення ефективності виконання обов'язків. При цьому, необхідно враховувати рівень безробіття та середньої заробітної плати у регіоні, а також величину оплати праці на конкуруючих підприємствах.

Організація праці для підприємства полягає в наступних принципах:

- оплата праці працівників у розмірах, що об'єктивно відображає кількість та якість витраченої праці і результати роботи колективу;
- надання підприємствам, що функціонують на основі різних форм власності, максимальної самостійності у питаннях оплати праці;
- державна регламентація розмірів мінімальної заробітної плати [1, 2, 4, 5, 8, 9, 11, 13, 20, 24].

Таким чином, питання, що пов'язані з організацією праці та її удосконаленням, є одними з найбільш актуальних як для працівників, так і для роботодавців.

Основним та найважливішим напрямком забезпечення соціальної спрямованості сучасної економіки - це продуктивно побудована організація праці на всіх ланцюгах управління. Організований на науковій основі процес праці є провідним фактором зростання її продуктивності та зниження витрат діяльності підприємства, та являється основою забезпечення його конкурентоспроможності [1, 4, 5, 8, 11, 13, 20].

Формування високоефективної системи організації праці відповідає вимогам сучасної економіки та обумовлює фактори її розвитку. Основним фактором, що визначає систему організації праці є матеріально-технічна база підприємства. Метаморфози, що викликані науково-технічним прогресом у технічній базі

виробництва та професійно-виробничих характеристиках робочої сили, з одного боку, та неупереджено зумовлене зростання вимог працівників до організації праці, її змісту, умов та оплати, - з іншого, актуалізували завдання пошуку прогресивних форм організації праці, що відповідають параметрам техніки та характеристикам робочої сили. Теорія і практика показали, що найбільше цим вимогам відповідають такі форми і методи організації праці, які посилюють роль працівника у прийнятті рішень, роль високоефективних робочих груп у вирішенні актуальних виробничих питань, підвищуючи рівень самоорганізації працівників у трудовому процесі [2, 5, 9, 10, 13, 18, 21].

Отже, під організацією праці на підприємствах, ми можемо зазначити, певні форми та способи поєднання людей і техніки в процесі праці. Праця людей організується під впливом становлення спільних зусиль у виробничих відносинах. Отже, організація праці має дві сторони: природно-технічну і соціально-економічну. Ці сторони тісно пов'язані між собою і перебувають у безперервній взаємодії, визначаючи зміст організації праці.

У змісті організації праці ми можемо виділити низку напрямів, а саме:

- поділ та кооперація праці, що обумовлює науково-обґрунтований розподіл працівників за об'єднаними у певну систему трудовими функціями, машинами, механізмами та робочими місцями, а також у відповідне угруповання та комбінування працівників у виробничі колективи;

- нормування праці, ретельний розрахунок норм витрат праці, виробництва продукції і послуг, як основний базис у організації праці та визначення ефективності діяльності підприємства;

- організація та обслуговування робочих місць, що охоплює їх продуктивне планування та оснащення, ефективну систему обслуговування робочих місць, атестацію та раціоналізацію робочих місць;

- організація підбору персоналу та його розвиток, що включають: планування персоналу, профорієнтацію та профвідбір, найм персоналу, розробку концепції становлення персоналу та її реалізацію (кваліфікаційне зростання, планування кар'єри тощо);

- поліпшення умов праці, що передбачає усунення шкідливості виробництва, важких фізичних, психологічних та емоційних навантажень, впровадження естетики у виробниче середовище, освіту системи охорони та безпеки праці;

- ефективне використання робочого часу, оптимізація режимів праці та відпочинку;

- раціоналізація трудових процесів, впровадження оптимальних прийомів і методів праці, що включають розуміння трудових процесів з використанням різних методів і технічних засобів, відбір найбільш раціональних прийомів і методів праці, їх вдосконалення та впровадження шляхом організації виробничого інструктажу, навчання; розширення та оновлення науково-технічної інформації;

• зміцнення дисципліни праці, що передбачає комплекс заходів щодо посилення виробничої та трудової дисципліни, формування почуття відповідальності, становлення творчої ініціативи та інших форм активної участі працівників у житті підприємств [4, 9, 12, 17, 22, 24].

Особливу роль в процесі удосконалення організації праці відіграє винагорода за працю – її оплата. Це пов'язано з тим, що людина має бажання залучатися у виробничий процес з економічних міркувань, з метою заробітку на життя. Отже, заробітна плата є одночасно ланкою, що об'єднує людину із засобами виробництва та фактором високоефективної організації праці.

Процес праця організується у всіх галузях народного господарства в різноманітних формах. Дана різноманітність форм організації праці визначається кількісною пропорційністю в технологічних та виробничих процесах, і як наслідок, у суспільному процесі праці. З-поміж багатьох інших причин, що викликають різноманіття конкретних форм організації праці на підприємствах, ми можемо виділити ряд основних.

До них відносяться:

• по-перше, головний фактор - науково-технічний прогрес, систематичне вдосконалення техніки та технології;

• по-друге, система організації виробництва;

• по-третє, психофізіологічні чинники та особливості екологічного середовища;

• по-четверте, чинники, пов'язані з характером завдань, реалізуємих у різних ланках системи управління на підприємстві [3, 8, 14, 19, 23].

Організація праці повинна розглядатися з двох сторін: по-перше, як стан системи, що має вищеназвані цілком конкретні взаємопов'язані елементи та відповідає цілям діяльності підприємства, по-друге, як систематична діяльність людей щодо здійснення нововведень у діючу вже організацію праці для приведення її у відповідність до досягнутого рівнем розвитку техніки та технології.

Механізація, застосування нових видів енергії та матеріалів для виготовлення нових і нових товарів змінюють якісний зміст трудових процесів і, отже, потреба у кількості працівників, їх новому професійному та кваліфікаційному складі. Усе це зрештою призводить до змін у організації праці. В процесі розвитку матеріально-технічної бази на підприємстві та підвищення культурно-технічного рівня працівників відбуваються зміни в організації праці. Кожному досягнутому рівню техніки та технології відповідають свої форми організації праці [2, 5, 7, 11, 14, 22].

Організація праці тісно взаємопов'язана з організацією діяльності підприємства. Будучи складовою організації діяльності підприємства, організація праці містить виконання заходів, спрямованих на раціональне використання робочої сили. Одночасно організація діяльності підприємства, яка охоплює весь процес випуску та реалізації продукції, товарів і послуг вимагає забезпечити взаємодію наведених заходів з найкращим використанням інших ресурсів – знарядь виробництва, сировини, матеріалів тощо. При цьому вирішуються питання: технічного оснащення

виробництва, розміщення та використання обладнання, спеціалізації, комбінування виробничих процесів, організації роботи основних та допоміжних служб підприємства, забезпечення виробництва сировиною, матеріалами, енергією, транспортом тощо [1, 4, 5, 8, 11, 13, 20].

Практичне виконання заходів щодо організації праці в сучасних умовах ґрунтується на дотриманні низки принципів, а саме:

- системного підходу до вирішення комплексу завдань з організації праці;
- планомірності, що передбачає планування кількісного та якісного складу трудового колективу, нормативної бази;
- наукової обґрунтованості, що полягає у використанні наукових рекомендацій щодо роботи з кадрами, всебічного обґрунтування нормативної бази та заробітної плати, що враховують технічні, економічні, організаційні, психофізичні та соціальні фактори;
- зацікавленості працівників у результатах своєї праці, що передбачає створення чіткої системи матеріального та морального стимулювання;
- створення на всіх рівнях господарювання умов, необхідних для встановлення суворої залежності заробітної плати від результативності діяльності;
- підвищення рівня оплати праці на основі зростання її продуктивності та впровадження дієвого механізму, що забезпечує випереджальне зростання продуктивності праці в порівнянні із заробітною платою;
- забезпечення динамічності системи нормування праці та її сприйнятливості до науково-технічного прогресу [4, 9, 12, 17, 22, 24].

У масштабах народного господарства перед удосконаленням організації праці ставляться завдання усунення економічних та соціальних втрат, забезпечення можливо більш повного використання трудових ресурсів суспільства, регулювання співвідношень чисельності зайнятих у галузях матеріального виробництва та у невиробничій сфері, перерозподілу чисельності працівників між галузями та раціонального розміщення трудових ресурсів між регіонами країни тощо. Для цього застосовуються цього прямі і непрямі регулятори, враховують рівень розвитку ринкових взаємовідносин у економіці. У межах підприємства першочергового значення для організації праці набувають питання правильної розстановки працівників у виробництві на основі раціонального поділу праці та поєднання професій, спеціалізації і розширення зон обслуговування [1, 4, 5, 8, 11, 13, 20].

Іншим завданням тут є досягнення узгодженої діяльності – кооперації при здійсненні суворої кількісної пропорційності трудових витрат на взаємопов'язаних ділянках діяльності підприємства. Важлива роль цьому відводиться технологічному і виробничому плануванню, нормуванню праці, які дозволяють науково встановити кількісну пропорційність якісно різних видів праці. Також, на окремому робочому місці вирішуються такі завдання організації праці, як впровадження найбільш прогресивних робочих прийомів та раціональне утримання всього комплексу виробничих операцій з виготовлення виробу в цілому, правильний устрій та

планування робочих місць, рівномірне та безперервне забезпечення їх інструментом, матеріалами, створення відповідних санітарно-гігієнічних та естетичних умов для роботи та життєдіяльності людини.

При визначенні шляхів удосконалення стимулювання праці, перш за все, ми можемо відмітити той факт, що кінцевою метою розвитку стимулювання є підвищення продуктивності праці та ефективності діяльності підприємства.

Основними шляхами удосконалення організації праці, та підвищення її ефективності є:

- вдосконалення системи стимулювання праці (необхідно розробити та впровадити спеціальну систему стимулювання нових ідей, спрямованих на розвиток, підвищення результатів діяльності підприємства, підвищення його конкурентоспроможності);

- вдосконалення нормування витрат праці у процесі виконання окремих видів робіт для підприємства (хронометраж та фотографія робочого часу). Особливо необхідне проведення хронометражу для допоміжних працівників та спеціалістів підприємства;

- покращувати зони відпочинку на підприємстві;

- запроваджувати в рамках підприємства навчання з підвищення кваліфікації працівників.

Висновки. Таким чином, організація праці - це організаційна система, що має на меті досягнення найкращих результатів використання живої праці в процесі діяльності підприємства. Організація праці як система включає сукупність елементів, що перебувають у певному зв'язку один з одним і утворюють єдине ціле, а також, елементи організації праці повністю розкривають її зміст.

Список використаних джерел

1. Балахонова О.В., Захарченко В.І., Величко М.Р. Оптимізація інвестиційного ризику з використанням інструменту його диверсифікації. *Ринкова економіка : сучасна теорія і практика управління: зб. наук. праць.* Одеса: ОНУ, 2019. Вип. 1/41. Т. 18. С.57-68.

2. Гріщенко І.В., Білецька Н.В., Блажчук А.О., Стець В.І. Методи управління інноваційними моделями на підприємствах. *Науковий простір: актуальні питання, досягнення та інновації:* Міжнародна науково-практична конференція здобувачів освіти та молодих вчених, м. Вінниця, 23-24 листопада 2021 р.: тези, статті / ред.кол.: Драбовський А.Г. та ін. Вінниця: Вінницький кооперативний інститут, 2021. С. 323-325.

3. Балахонова О.В. Теорії конкуренції та практики визначення конкурентоспроможності в умовах безпекоорієнтованого розвитку. Колектив. моногр.; за ред. М.М.Меркулова. Ізмаїл-Одеса: Фенікс, 2020. 196 с.

4. Балахонова О.В. Актуальні проблеми економіки і менеджменту: теорія, інновації та сучасна практика. Колектив моногр., книга сьома / за ред. д.е.н, проф. Кузнєцова Е.А. Херсон: ОЛДІ-ПЛЮС, 2020. 340 с.

5. Балахонова О.В. Удосконалення підходів в дослідженнях саморозвитку виробничо-господарських систем. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління: зб. наук. праць*. Одеса: ОНУ, 2020. Вип. 3/46. Т. 20. С.146-159.

6. Балахонова О.В. Характер інноваційності сучасних економічних систем. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету: зб. наук. праць*. Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 2020. Серія: Економіка і менеджмент Вип. 43. С. 4-12.

7. Балахонова О.В. Аналіз підходів до вибору господарської системи сталого розвитку. *Освіта, економіка управління: сучасний стан та інновації: зб. наук. праць*. Ізмаїл: РВВ ІДГУ, 2021. Вип. 6. С. 4-13.

8. Балахонова О.В. Економічна політика країни в контексті бюджетних обмежень. *Матер. X міжнар. науково-практ. конф. «Формування потенціалу економічного розвитку промислових підприємств»*. Одеса: Державний університет «Одеська політехніка», 2021. С. 57-59.

9. Балахонова О.В. Актуальні проблеми економіки і менеджменту: теорія, інновації та сучасна практик. Колектив моногр., книга восьма / за ред. д.е.н, проф. Кузнєцова Е.А. Херсон: ОЛДІ-ПЛЮС, 2020. 424 с.

10. Балахонова О.В., Мельниченко Д.О. Удосконалення системи управління персоналом в лікувально-профілактичній установі. *Матер. VIII міжнар. науково-практ. конф. «Глобалізація: співвідношення міжнародних та національних економічних інтересів під впливом нових викликів»* (9 квітня 2021). 2021. С. 55-59.

11. Балахонова О.В. Подвійність управлінського консультування: професійна діяльність і ділова активність. *Ринкова економіка : сучасна теорія і практика управління: зб. наук. праць*. Одеса: Одеський національний університет ім. І. Мечникова, 2018. Вип. 1/38. Т. 17. С.42-52.

12. Балахонова О.В. Сучасні тенденції в системі управлінської звітності в контексті євроінтеграційних процесів. *Матер. III міжнар. науково-практ. конф. «Фінансові та економічні аспекти підприємництва»* (12-13 грудня 2018). 2018. С. 113-115.

13. Балахонова О.В., Коломієць М.В. Ресурсна база сучасного розвитку малого та середнього бізнесу в Україні. *«Економіка. Фінанси. Право»*. № 11/1. 2017. С. 54-58.

14. Балахонова О.В., Захарченко Н.В. Теорія і практика регулювання економічних відносин у нестабільному середовищі. *Міжн. наук. вир. журнал «Сталий розвиток економіки»*. № 2. 2017. С. 83-89.

15. Гріщенко І.В., Білецька Н.В., Одінцева О.О. Механізм формування конкурентоспроможності підприємств в сучасних економічних умовах. *Економіка та суспільство*. 2021. № 34. DOI: 10.32782/2524-0072/2021-34-626.

16. Гріщенко І.В., Гринчук Т.П., Циганчук В.А. Методи формування конкурентоспроможності підприємств. *Економіка та суспільство*. 2022. № 39. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-39-82>.

17. Балахонова О.В., Леухін К.К. Методика аналізу структури власного капіталу підприємства. *Подільський науковий вісник. Науки: економіка, педагогіка*. 2020. № 2. С. 14-18.

18. Балахонова О.В., Леухін К.К. Генезис основних етапів розвитку власного капіталу. *Подільський науковий вісник. Науки: економіка, педагогіка*. 2020. № 1. С. 14-18.

19. Гріщенко І.В., Ковбій А.С., Рибчинський Б.В., Макогон Н.А. Забезпечення інвестиційно-інноваційної діяльності підприємств. *Сучасна наука: проблеми, перспективи, інновації*: Міжнародна науково-практична конференція викладачів, практичних працівників, молодих учених та студентів, м. Вінниця, 11-12 листопада 2020 р., 2020. С. 351-353.

20. Гріщенко І.В., Приленська О. Стійкий розвиток підприємницького сектору економіки України на основі проектування інвестиційно-інноваційного потенціалу. *Сучасна наука: проблеми, перспективи, інновації*: Міжнародна науково-практична конференція викладачів, практичних працівників, молодих учених та студентів, м. Вінниця, 11-12 листопада 2020 р. 2020. С. 348-351.

21. Гріщенко І.В., Кобаль О.А. Завдання оцінки фінансового стану підприємства. *Соціально-економічні трансформації у розвитку держави: зб. наук. праць. Всеукраїнська науково-практична конференція*, м. Вінниця, 22-23 квітня 2021 р. Вінниця. С. 74-77.

22. Гріщенко І.В. Методи оцінки поточного фінансового стану підприємства. *Соціально-економічні трансформації у розвитку держави: зб. наук. праць. Всеукраїнська науково-практична конференція*, м. Вінниця, 22-23 квітня 2021р. Вінниця. С. 77-80.

23. Гріщенко І.В., Гринчук Т.П. Основні аспекти фінансового планування в системі фінансової безпеки підприємства. *Економіка та суспільство*. Вип. № 22/2020. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2020-22-14>.

24. Гріщенко І.В., Білецька Н.В., Циганчук В.А., Мазур О.В. Методи забезпечення ефективності інвестиційно-інноваційних проектів. *Вісник Львівського торговельно-економічного університету*. 2020. Вип. 60. С. 30-34.