

22. Балахонова О. В., Захарченко В. І. Обґрунтування побудови механізму управління інноваційним розвитком регіону. *Науковий журнал «Інноваційна економіка»*. 2016. №7-8 (64). С.86-89.

**Балахонова О.В.**, доктор економічних наук,  
професор, професор кафедри бізнесу і права,  
Вінницький інститут Університету «Україна»  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1447-4560>  
**Павлюк Б.Р.**, магістрант 2-го курсу підготовки,  
спеціальність «Менеджмент»  
Вінницький інститут Університету «Україна»

DOI: <https://doi.org/10.58521/2521-1390-2024-30-11>

## МЕТОДИКА УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

## THE METHOD OF IMPROVING THE WORK ORGANIZATION PROCESS AT THE ENTERPRISE

**Анотація.** У статті досліджено методику підвищення рівня управління персоналом. Управління персоналом являється економічним процесом, який забезпечує розподіл, обмін та використання кількісних та якісних характеристик персоналу на підприємстві. Досліджено предметну галузь організації праці безпосередньо з працівниками на підприємстві. Наведено підготовчу стадію організації праці на підприємстві, її методи та завдання. Досліджено етапи реалізації завдань організації праці на підприємстві. Детально висвітлено процес організації праці на підприємстві. Запропоновано методику удосконалення процесу організації праці на підприємстві.

**Ключові слова:** управління персоналом, етапи управління персоналом, методи управління персоналом, підприємство.

**Abstract.** The article examines the method of increasing the level of personnel management. Personnel management is an economic process that ensures the distribution, exchange and use of quantitative and qualitative personnel characteristics at the enterprise. The subject branch of labor organization was studied directly with employees at the enterprise. The preparatory stage of labor organization at the enterprise, its methods and tasks are given. The stages of implementation of labor organization tasks at the enterprise were studied. The process of labor organization at the enterprise is covered in detail. A method of improving the process of labor organization at the enterprise is proposed.

**Keywords:** personnel management, personnel management stages, personnel management methods, enterprise.

*Постановка проблеми.* Управління персоналом на підприємстві являється одним із основних факторів його продуктивного розвитку. На державному рівні управління персоналом визначає пропозицію ринку праці, що забезпечує виробництво продукції та надання послуг, задоволення матеріальних і духовних потреб суспільства. Демографічні та економічні проблеми, що загострюються, призводять до кількісного та якісного погіршення управління персоналом на підприємстві. Скорочення чисельності працездатного населення, диспропорції в їх структурі, низька кваліфікація та несприятливі соціально-економічні умови позначаються на зниженні виробництва продукції та задоволенні потреб населення у продукції та послугах. Підвищення рівня управління персоналом, як економічний процес, забезпечує розподіл, обмін та використання кількісних та якісних характеристик персоналу на підприємстві. Недостатній рівень управління персоналом та специфічні умови його формування зумовлюють необхідність переоцінки ситуації, що склалася з метою підвищення ефективності організації праці персоналу.

*Аналіз останніх досліджень та публікацій.* Вагоме значення підвищення управління персоналом в діяльності підприємств зумовило необхідність вирішення проблем підвищення ефективності використання кадрового потенціалу, зростання продуктивності праці на основі мотиваційних чинників та удосконалення управління працездатністю персоналу. Дані проблеми відображені в працях Захарова О., Коваленко Т.В. Кравченко М.А., Морщенок Т.С., Погорелова Т.О. та ін.

*Формування цілей.* Метою статті є дослідження процесу організації праці на підприємстві з подальшим його удосконаленням.

*Виклад основного матеріалу.* У галузі процесу організації управління персоналом на підприємстві однією із головних причин ситуацій неналежного його виконання, по перше, є недостатньо розпланований рівень організації, що приводить до низької якості рівню контролюючої функції. По друге, некваліфіковані дії та помилки управлінського персоналу, а також працівників підприємств, ускладнюють процес організації праці.

Істотним фактором, що продукує прийняття неправильних управлінських рішень, є неналежна організації праці на вітчизняних підприємствах, разом з відсутністю ефективною системи управління його персоналом [2, 8, 11].

Застосування у практику управління належної організації в процесі планування організації праці, призвело до необхідності чіткого планування та обґрунтування всіх етапів діяльності на підприємстві.

Застосування процесу визначення оптимального підходу до поліпшування методики організації праці до відповідності з останніми змінами у трудовому кодексі, нормативами податкового кодексу, спрямоване на більш чітке окреслення предметної області організації праці безпосередньо з працівниками:

- ґрунтового дослідження фінансової інформації (а також, даних зі статистичної звітності) щодо здійснення оплати трудової діяльності;

- перевірки здійснених нарахунків (а також, утримань та будь-яких інших розрахунків) з виплат за виконану трудову діяльність;

- продуктивності діяльності служби внутрішнього контролю;

- станом ведення обліку особистого складу підприємства;

- відповідності до чинного законодавства організації праці на підприємстві;

- загальної організації праці на досліджуваному підприємстві [4, 9, 13, 16].

Започаткування підготовчої стадії організації праці на підприємстві починається з:

- дослідження системи продуктивності праці на даному підприємстві;

- дослідження формування фонду оплати трудової діяльності на підприємстві;

- перевірки статей витрат на підприємстві, що спрямовані на оплату праці працівникам;

- узагальненості показників витрат на оплату праці працівників підприємства з затвердженими у нормативній документації даного підприємства;

- дотримання принципів організації праці з завданнями економії та збереження ресурсів підприємства [3, 9, 11, 14, 17].

На початковому етапі організації праці на підприємстві, застосовуються наступні завдання:

- організації технічних умов організації праці на підприємстві;

- запровадження технологічних ресурсів до процесу організації праці на підприємстві;

- планування організаційного етапу організації праці на підприємстві;

- проведення економічних параметрів організації праці на підприємстві.

Організація праці на підприємстві, поряд із застосуванням наукових (разом з стандартними методологічними) методів, які у свою чергу, базуються на первинних даних організації праці та ступеню продуктивності праці, приділяється увага напрямкам збільшення мотивації праці працівників підприємства.

Реалізація завдань організації праці на підприємстві розпочинається з організації фонду оплати трудової діяльності по всім видам займаємих посад. Надалі проводиться організація роботи всіх структурних підрозділів, що допомагає у подвоєнні результативності організації праці, а також, здійснити мінімізування витрат праці управлінського персоналу на кожному послідовному етапі виконання процесу організації праці. Процес організації праці розпочинається з налагодження системи її оплати. В сучасних економічних умовах більшість підприємств застосовує погодинно-преміальну систему оплати трудової діяльності, відповідно якої, у процесі організації праці визначаються обсяги нарахованих зарплат з посадовими окладами, а також, виконується організація здійснених виплат за понаднормовані завдання працівників підприємства. Сам процес організації праці здійснюється суцільним методом, з дослідженням даних по усім категоріям працівників підприємства, що при

належному виконанні забезпечує ефективне виконання трудової діяльності працівників підприємства, разом з підвищенням рівня раціональності їх використання. При організації праці на підприємстві, апаратом управління окреслюються головні етапи системи організації праці по усім підрозділам та працівникам, які засновуються на умовах забезпечення трудових ресурсів, ліміту часу, разом з продуктивністю організації праці [4, 7, 11, 12].

Процес організації праці починається з:

- організації посадових окладів та тарифів оплати трудової діяльності працівникам підприємства;
- взаємопов'язання тарифної системи з здійсненими виплатами працівникам даного підприємства;
- організації системи формування фонду оплати трудової діяльності на підприємстві;
- організації розподілення фонду оплати трудової діяльності на підприємстві;
- дослідження дієвих мотиваційних механізмів, що своїми діями спрямовані на збільшення продуктивності праці працівниками підприємства;
- організації ефективної трудової діяльності працівниками підприємства;
- організації колективних договорів на підприємстві (їх наявності та відповідності до нормативів законодавства);
- організації умов трудової діяльності працівників підприємства;
- організації процесу збереження кадрового складу та інтелектуального капіталу підприємства;
- організації дослідження усіх факторів що були причиною плинності трудових ресурсів на підприємстві;
- дотримання процесу виконання нормативів соціальних гарантій трудових ресурсів підприємства [3, 5, 6, 10, 14, 19, 20].

При удосконаленні процесу організації праці на підприємстві необхідно широко застосовувати новітнє технологічне обладнання, а також програмні продукти, як написані власними силами інженерами підприємства, так і закуплені у передових компаній-виробників. Застосування новітніх технологій у діяльності підприємства обумовлює постійне підвищення продуктивності праці. Також, позитивного впливу додає застосування прогресивно-дієвих нормативів праці, що у свою чергу застосування стимулювання (разом з мотивацією) організації праці, підвищенню преміювальних нормативів оплати трудової діяльності. Здійснення всього комплексу напрямів підвищення результативності організації праці сприяє збільшенню продажу продукції та послуг, із застосуванням меншої кількості кадрового складу.

Основними завданнями організації праці на підприємстві являються:

- налагодження більш раціональних умов використання трудових ресурсів на підприємстві;
- забезпечення належних умов праці працівниками підприємства;
- підвищення результативності виконання трудової діяльності працівниками

підприємства;

- заміни працемістких завдань механізованими засобами та автоматизованим програмним забезпеченням на підприємстві [1, 5, 7, 10, 14, 19, 20, 22].

Отже, виконання організації праці підприємстві виконується за допомогою:

- розрахунку обґрунтованих показників чисельності кадрового складу працівників;

- розрахунку та запровадження нормативів посадових окладів працівників;

- дослідження та дотримання стану трудової дисципліни персоналом;

- дотримання відповідності норм робочого часу відповідно до чинного Трудового кодексу;

- дослідження витрат, що були здійсненні на фонд оплати трудової діяльності працівників даного підприємства;

- дослідження своєчасності відрахування коштів ЄСВ та ПДФО.

*Висновки.* Отже, процеси організації праці характеризуються постійними змінами як на рівні підприємства, так і на загальнодержавному рівні. Нинішній сталий розвиток трудового потенціалу потребує подальшого визначення та науково-обґрунтованого дослідження, не тільки показників стану організації праці підприємств, але й загального індексу їх ресурсного розвитку, що на сьогоднішній день являється нагальною потребою у забезпеченні умов господарювання.

Погодження всіх елементів організації праці в певну органічну взаємодію, що виконується у залежності від стадії життєвого циклу надає можливості підприємницьким структурам:

- скеровувати свої дії на формування сильної корпоративної культури;

- провести збалансування поточних потреб підприємства з навколишнім оточенням та потребами працівників;

- досягнення у процесі економічної взаємодії компромісів між економічними і соціальними функціями управління.

Все це виявило проблеми, які треба вирішувати на регіональному рівні, а саме: збалансування попиту та пропозиції робочої сили, прискорення темпів створення робочих місць. Оскільки у найближчий час поповнення ринку праці за рахунок приросту населення не очікується, тому за необхідне вважається підвищення інтелектуального рівня кадрового потенціалу.

#### 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.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 гумані-тарного університету* : зб. наук. праць. 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. 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., 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) Одеса, 2021. С.55-59.
10. Балахонова О.В. Подвійність управлінського консультування: професійна діяльність і ділова активність. *Ринкова економіка : сучасна теорія і практика управління*: зб. наук. праць. 2018. Вип. 1/38. Т. 17. С.42-52.
11. 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). Ірпінь, 2018. С.113-115.
12. 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.
13. 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.
14. 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.
15. 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>.

16. 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 2020р. 2020. С. 351-353.

17. 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 2020р. 2020. С. 348-351.

18. 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 2021р. С. 74-77.

19. 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. С. 77-80.

20. 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>.

21. 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.

22. Балахонова О.В., Захарченко В.І. Обґрунтування побудови механізму управління інноваційним розвитком регіону. *Науковий журнал «Інноваційна економіка»*. 2016. №7-8 (64). С.86-89.

**Ткаченко І.С.**, доктор економічних наук, професор  
Хмельницький національний університет

**Панасюк О.О.** магістр 2-го року підготовки  
спеціальності «Менеджмент»

Вінницький інститут Університету «Україна»

DOI: <https://doi.org/10.58521/2521-1390-2024-30-12>

## ОСОБЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ ГНУЧКИХ ГРАФІКІВ РОБОТИ ЯК ЕФЕКТИВНОГО МЕТОДУ МОТИВАЦІЇ

### PECULIARITIES OF INTRODUCING FLEXIBLE WORK SCHEDULES AS AN EFFECTIVE METHOD OF MOTIVATION

**Анотація.** Однією з інноваційних стратегій, що знайшла широке застосування є впровадження гнучких графіків роботи. Цей підхід не лише дозволяє