

трудовими та екологічними нормами. Ці вимоги можуть бути доповненням або навіть суперечити поточній корпоративній політиці, тому необхідні коригування для забезпечення відповідності місцевим органам влади. Менеджери з персоналу повинні стати експертами з питань, які стосуються не лише їхньої галузі, але й бути в курсі проблем та політики уряду в країнах, у яких зараз працює їхня компанія.

Отже, важливо, щоб підприємства не лише ознайомилися з місцевими способами ведення бізнесу та розуміли потреби місцевих споживачів, а й розвивали глобальне мислення серед своїх співробітників. Людські ресурси повинні відігравати роль і відповідальність у веденні організації до відкритості культурному різноманіттю.

Для кращого вивчення кадрів на підприємстві, відділи з управління персоналом глобальних компаній повинні збирати дані про такі фактори, як співробітники, звільнення та наймання, компенсації та пільги, етнічні, гендерні, культурні та національні відмінності. Застосовуючи передові аналітичні методи до даних, спеціалісти отримують уявлення про бізнес, зможуть спрогнозувати зміни та прийняти обґрунтовані рішення на операційному та стратегічному рівнях.

#### Список літератури:

1. Гризовська Л.О. Актуальні проблеми управління розвитком персоналу на вітчизняних підприємствах [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2011\\_5\\_2/192-196.pdf](http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2011_5_2/192-196.pdf);
2. Приятельчук О.А. Вплив глобалізації на управління персоналом в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: : <https://doi.org/10.32782/easterneurope.24-5>;
3. Mariana Dubravskaa ,Emilia Solankovab Recent Trends in Human Resources Management in Selected Industry in Slovakia and the Czech Republic [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212567115009247>.

**Васільсва, А.В.** Тенденції управління персоналом в умовах глобалізації / **А.В. Васільсва** // Результати наукових конференцій Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ «ХПІ» за 2021 рік в 2 т. – Харків : НТУ «ХПІ», 2021. Т. 1 : Труди XVIII-ої Міжнародної науково-практичної конференції «Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум-2021» 7-9 грудня 2021 р. – 2021. С. 84-86

**ЮР'ЄВА І.А.**, к.е.н, доц., НТУ «ХПІ»

## ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ НА ВИРОБНИЦТВІ

Раціональною вважається така організація праці, яка,

ґрунтуючись на досягненнях науки і техніки, дозволяє поєднати техніку і людей у єдиному виробничому процесі і за найменших витрат матеріальних і трудових ресурсів одержати найкращі результати, домагаючись при цьому підвищення продуктивності праці та збереження здоров'я. Раціональна організація праці передбачає науково обґрунтовані зміни на основі досягнень науки, техніки і передового досвіду, накопиченого в даній галузі виробництва та інших галузях народного господарства, і повинна сприяти підвищенню якості продукції, культури обслуговування, ефективності виробництва і рентабельності підприємства. Як і в інших галузях економіки, раціональна організація праці в господарстві повинна вирішити три основних завдання: економічне, психофізіологічне і соціальне. Вирішення економічного завдання передбачає найбільш повне використання техніки, матеріалів, сировини, забезпечує підвищення ефективності виробництва і праці. При вирішенні економічних завдань особливого значення набувають технічне оснащення підприємств, комплексна механізація технологічних процесів, скорочення втрат робочого часу, більш раціональне використання робочої сили з урахуванням кваліфікації і повноти завантаження працівників, застосування прогресивних форм обслуговування. Вирішення психофізіологічних завдань передбачає створення на підприємстві найбільш сприятливих умов праці, що сприяють збереженню здоров'я працівників, зниженню стомлюваності і підвищенню працездатності. Вирішення соціального завдання забезпечує всебічний розвиток людини, сприяє перетворенню праці в життєву необхідність, виховує у працівника відповідальність за результати своєї праці. Ці завдання пов'язані між собою і повинні вирішуватися в комплексі. Без вирішення психофізіологічних і соціальних завдань не будуть вирішені економічно. Завдання і зміст раціональної організації визначають такі основні напрями: розробка і впровадження раціональних форм поділу і кооперації праці; удосконалення організації та обслуговування робочих місць; впровадження передових прийомів і методів праці; поліпшення умов праці; підготовка і підвищення кваліфікації кадрів; раціоналізація режимів праці і відпочинку; зміцнення дисципліни праці; удосконалення нормування праці.

Напрямом організації роботи: розробка раціональних форм розподілу і кооперації роботи. Одним із головних напрямів організації роботи є розробка раціональних форм її розподілу і

кооперації, які б якнайкраще відповідали сучасній техніці, культурному і технічному рівню працівників. Розподіл роботи усередині підприємств може бути функціональним, технологічним, поопераційним. У зв'язку з тим, що на підприємствах господарства одночасно здійснюються функції по приготуванню продукції, її реалізації та організації споживання, структура штату підприємств включає групи працівників виробництва, адміністративно-обслуговуючого персоналу. Технологічний розподіл праці здійснюється залежно від характеру виробничого процесу. На підприємствах господарства ступінь диференціації технологічних процесів може бути більший або менший залежно від конкретних організаційно-технічних умов, потужності підприємства. При технологічному розподілі роботи залежно від складності виконуваних операцій використовується кваліфікаційний розподіл, коли роботи певної складності, точності і відповідальності розподіляються між працівниками залежно від рівня кваліфікації. Так, працівники високої кваліфікації виконують більш складні операції, що потребують певних навичок, менш складні виконують працівники нижчої кваліфікації.

#### **Список літератури**

1. Портна О.В., Єршова Н.Ю., Юр'єва І.А. Антикризове управління підприємством / Єршова Н.Ю., Портна О.В // Уклад. Єршова Н.Ю., Портна , І.А. Юр'єва. – Львів: видавництво “Магнолія”, 2019. – 209 с. – Укр. мовою

**Юр'єва, І.А.** Основні проблеми організації праці на виробництві / **І.А. Юр'єва** // Результати наукових конференцій Навчально-наукового інституту економіки, менеджменту та міжнародного бізнесу НТУ «ХПІ» за 2021 рік в 2 т. – Харків : НТУ «ХПІ», 2021. Т. 1 : Труды XVIII-ої Міжнародної науково-практичної конференції «Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум-2021» 7-9 грудня 2021 р. – 2021. С. 86-88

**СТРИГУЛЬ Л.С.**, к.е.н., доц. каф. бізнес-аналітики, обліку та готельно-ресторанної справи, НТУ «ХПІ»

**МІТРОНІЧЕВА Н.С.**, студент, НТУ «ХПІ»

**СТРИГУЛЬ А.А.**, студент, НТУ «ХПІ»

### **ПРОБЛЕМИ РЕГУЛЮВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ ХАРКІВСЬКОГО РЕГІОНУ ТА НАПРЯМКИ ЇХ ВИРІШЕННЯ**

Ринкові перетворення вітчизняної економіки супроводжуються значними негативними соціально-економічними