

менеджмент з підтримкою Agile здебільшого був поширений в ІТ-сфері, проте й інша ділова сфера його починає освоювати.

Вибір конкретної інноваційної технології щодо управління персоналом відбувається за допомогою системи оцінок на підставі якісного фахового аналізу проміжних і кінцевих результатів. Основна мета оцінки – виявити необхідність змін щодо ресурсного забезпечення, практики управління, організації виконання проекту введення. Основу цих технологій складає така сукупність форм і методів роботи з персоналом, яка дозволяє досягнути не тільки одноразового успіху й результату, але й його постійного динамічного примноження.

ЮР'ЄВА І.А., канд. екон. наук, доц., каф. економічного аналізу та обліку, НТУ «ХПІ»

КУЦЕНКО М.В., студ., НТУ «ХПІ»

ШИРІНОВ Р., студ., НТУ «ХПІ»

ОСНОВИ РАЦІОНАЛЬНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

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 ресторанному 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 й 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.

Напрямок 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 (наприклад, між працівниками виробництва і торговельного залу), технологічним (за видами робіт), поопераційним. У зв'язку з тим, що на підприємствах ресторанного господарства одночасно здійснюються функції по приготуванню продукції, її реалізації та організації споживання, структура штату цих підприємств включає групи працівників виробництва, торговельного залу, адміністративно-обслуговуючого персоналу. Кожна з перерахованих груп виконує певні функції. Функціональний розподіл праці залежить від обсягу робіт на виробництві, у торговельному залі, від тривалості роботи торговельного залу протягом дня. Технологічний розподіл праці здійснюється залежно від характеру виробничого процесу. На підприємствах ресторанного 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. Поопераційний розподіл найчастіше здійснюється на великих підприємствах, де робітники зайняті протягом усього робочого дня однорідною роботою. [1].

Список літератури:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. [//http://zakon.nau.ua](http://zakon.nau.ua).