

УДК 331.103

А.К. КУЛЬМІНСЬКИЙ, магістрант, м. Харків, НТУ «ХПІ»
М.С. ВЕЗДЕНЬОВ, магістрант, м. Харків, НТУ «ХПІ»

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Розроблена система підвищення ефективності організації праці на підприємстві, а також розглянуті основні напрямки підвищення організації праці.

The increase system of efficiency of labour organization on an enterprise, and also basic directions of increase of organizations labour are considered.

Ключові слова: ефективність, організація праці, підприємство, підхід, система, персонал, напрямки.

Вступ. Оскільки діяльність кожного підприємства підпорядкована реалізації його основної виробничої функції – створенню максимуму товарів чи послуг для задоволення потреб свого персоналу та суспільства в цілому при найменших витратах виробництва, то для її здійснення підприємство розгортає діяльність у різних сферах, виконуючи у кожній спеціальні функції. Вони виникають внаслідок горизонтального поділу управлінської праці та визначають її спрямованість на конкретний об'єкт. Зміст спеціальних функцій управління відбиває специфічні особливості виробництва і залежить від його типу, складності, спеціалізації та ін.

Постановка задачі. Метою даної статті є розробка системи підвищення організації праці на підприємстві, а також огляд та аналіз основних напрямків підвищення організації праці на підприємстві.

Методологія. Науковими методами, використаними при написанні даної роботи слід вважати збір та аналіз інформації, спостереження.

Одним із напрямків підвищення організації праці є вдосконалення умов праці. Умови праці на кожному робочому місці формуються під впливом таких груп факторів: виробничих, санітарно-гігієнічних, факторів безпеки, інженерно-психологічних, естетичних та соціальних.

Можна виділити такі основні напрямки підвищення організації праці на підприємстві:

- 1) Визначення функцій і змісту праці управлінського персоналу.

- 2) Вдосконалення форм поділу і кооперації праці управлінського персоналу.
- 3) Комплектування і раціональне використання управлінських кадрів
- 4) Створення сприятливих умов праці управлінського персоналу.
- 5) Вдосконалення нормування праці управлінського персоналу.
- 6) Проектування раціональної технології виконання управлінських робіт.
- 7) Поліпшення організації робочих місць управлінського персоналу.
- 8) Комплексна оцінка результатів праці управлінського персоналу.
- 9) Вдосконалення механізму мотивації праці управлінського персоналу.

Сутністю управління ефективністю організації праці є створення умов для її зростання. Водночас підвищення ефективності являє собою процес змін в економіці. Тому для підвищення ефективності необхідно управляти змінами, тобто генерувати, мотивувати, стимулювати їх. При цьому важливим є планування і координування масштабів та інтенсивності змін у всіх основних організаційних елементах, включаючи зайнятість, структуру кадрів, кваліфікацію і освіту, технологію і устаткування, продукцію і ринки збуту. Ці зміни повинні сприяти як зростанню продуктивності праці, так і підвищенню ефективності діяльності організацій. Орієнтація на досягнення найвищих кінцевих результатів є найбільш оптимальним стилем створення системи управління ефективністю організації праці й оперування нею. Основними функціями управління підвищення ефективності організації праці на підприємстві є визначення цілей, організація програми управління продуктивністю праці. Ефективна та якісна робота веде за собою зниження собівартості та підвищення рентабельності виробництва, що дає змогу додатково матеріально заохотити найманих робітників. В сучасній економіці стимулювання працівників не обмежується тільки мірами матеріального винагородження, а направлено на вдосконалення особистості працівника, формування у нього зацікавленості в успіху підприємства в цілому та включає в себе також інші форми, такі як соціальні пільги, моральні заохочення, гуманітарні стимули до праці та ін. Стимулювання ефективності та якості праці працівників веде до зросту прибутків та підвищення конкурентоспроможності підприємства на ринку. Стимулювання направлено на збільшення об'єму, розширення асортименту, мотивацію найманого працівника до ефективної та якісної праці,

підвищенню технічного рівня та якості продукції, що випускається із урахуванням досягнень науково-технічного прогресу.

Результати дослідження. Виходячи із результатів проведених досліджень, можна зазначити, основними функціями управління підвищення ефективності організації праці на підприємстві є визначення цілей, організація програми управління продуктивністю праці. В умовах ринкової економіки все більшого значення набувають розроблення й упровадження програм управління ефективністю праці. Успішна реалізація довгострокових програм управління значною мірою обумовлена якістю процесу планування на ранніх стадіях розроблення програм.

Основними функціями управління підвищення ефективності організації праці на підприємстві є визначення цілей, організація програми управління продуктивністю праці. В умовах ринкової економіки все більшого значення набувають розроблення й упровадження програм управління ефективністю праці.

Висновок. Як висновок треба зазначити, що напрямки вдосконалення організації праці персоналу управління повинні враховувати особливості управлінської праці. Вони визначаються використанням технічних засобів та інформаційних технологій, що веде до змін в управлінській праці та методах її організації. Процес праці повинен будуватися як з урахуванням існуючого ринку праці, так і специфіки виробництва на самому підприємстві. Критерієм його оцінки повинен стати зріст ефективності виробництва. Від того, як буде побудовано процес організації праці на підприємстві в значній мірі залежить продуктивність роботи підприємства. підвищення ефективності організації праці – це вдосконалення технологічного процесу, зниження матеріаломісткості продукції, покращення умов праці, що веде до зросту прибутків підприємства.

Список літератури: 1. *Яркіна Т.В.* Основи економіки підприємства. Навчальний посібник для студентів вузів – К., 2000. 2. *Управление персоналом организации: Учебник/ Под ред. А. Я. Кибанова.* - М.: ИНФРА-М, 2000. 3. *Петрова В.І.* Підбір персоналу. – 3-е изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. 4. *Управление персоналом: Учеб. пособие / А.Д.Матросов, В.Г. Дюжев и др.* – Харьков: НТУ «ХПИ», 2007.

Подано до редакції 01.06.2009