

УДК 331.103

Гудзь М.В.¹

Вінтоняк О.І.²

¹д-р екон. наук, проф. ЗНТУ

²студ. гр. МТУ-214м ЗНТУ

РЕАЛІЗАЦІЯ ПРИНЦИПІВ НАУКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ

Організація праці різних категорій працівників вимагає пильної уваги роботодавця, оскільки від того, як організована праця людей, безпосередньо залежать ефективність діяльності підприємства і його фінансово-економічні результати. Якщо підприємство (виробництво) чітко реагує на все нове, що проявляється в області організації праці, і систематично впроваджує його в свою практику, то можна говорити про наукову організацію праці (НОП). Наукова організація праці в умовах конкретного підприємства комплексно вирішує три функції: економічну - безперервне підвищення продуктивності праці; соціальну - сприяння культурно-технічному зростанню трудящих, виховання ставлення до праці як до необхідності; психофізіологічну -

збереження здоров'я і працездатності людини протягом усього періоду його трудової діяльності. Що безсумнівно говорить про актуальність даної теми. Сьогодні проблемами підвищення ефективності праці займаються багато вчених, таких як: О. А. Дороніна, В.В. Колесник, Ю.М. Куліков, Н.Н. Сердюк, та інші [1–3].

Організувати працю на підприємстві без використання інформаційних технологій (ІТ) практично неможливо. З одного боку, за допомогою ІТ створюється внутрішній інформаційний простір підприємства, з іншого боку, саме підприємство здійснює свою діяльність у зовнішній інформаційному середовищі. Тому не варто розглядати ІТ тільки як засіб оснащення того чи іншого робочого місця. Використання ІТ, створення відповідної діяльності підприємства ІТ-інфраструктури, вибір інформаційних систем і програмних продуктів для вирішення повсякденних завдань, забезпечення ліній комунікацій, включаючи мобільні, захист інформації і контроль доступу до неї і її обробки - все це неодмінні умови існування підприємства.

Велике значення має і створення системи інформатизації персоналу, яка зберігає різного роду відомості, наприклад, внутрішнього розпорядку, правила поведінки на території підприємства, порядок подачі заяв, схеми (шаблони) документів. Крім того, дозволяє співробітникам дізнаватися корпоративні новини, обмінюватися думками. Така система підвищує комфортність умов праці і її привабливість, сприяє гармонізації фізичних і психічних навантажень людини.

У загальному випадку планування наукової організації праці проходить в наступній послідовності. Спочатку вивчається існуючий рівень організації праці для всіх або вибіркових категорій персоналу. Далі виявляються резерви росту продуктивності праці за рахунок поліпшення її організації. З урахуванням всього нового, що є і з'являється в теорії і практиці організації праці, а також можливостей підприємства, в першу чергу, фінансових, розробляють план заходів з наукової організації праці, визначають їх економічну ефективність. Завершальний етап - розробка комплексу робіт по впровадженню розроблених заходів НОП і їх безпосереднє впровадження в повсякденну діяльність підприємства. Оцінка ефективності НОП проводиться на основі економічних, соціальних і психофізіологічних показників. Основний критерій в групі економічних показників - продуктивність праці, яка визначається кількістю продукції (обсягом робіт), виробленої працівником в одиницю часу (годину, зміну, місяць, рік). В умовах ринкових відносин все більшого значення набуває в якості вимірювача продуктивності праці показник валового доходу на одного працюючого. Психофізіологічні складові оцінки ефективності НОП: фізичне і розумове навантаження протягом зміни; ступінь монотонності праці; темп роботи; санітарно-гігієнічні умови праці.

Крім показників, що характеризують економічний і психофізіологічний ефект, визначаються показники, що характеризують соціальний ефект заходів щодо організації праці: змістовність роботи; наявність фізичних і розумових елементів у виконуваній роботі; можливість творчого підходу до виконуваної роботи.

Зміни у зовнішньому середовищі, поведінці працівників і прагнення до підвищення ефективності виробництва вимагають кожного разу не тільки підтримання раніше створеної організації праці, а й її безперервного вдосконалення. Отже, керівники не просто керують процесом виробництва в широкому значенні цього терміну, а й постійно займаються його організацією.

Отже, динамічний науково-технічний та соціально-економічний розвиток потребує постійного вдосконалення організації праці як одного з дієвих заходів підвищення результативності діяльності. Вдосконалюючи організацію виробництва і праці, впроваджуючи нові технології, стає можливим не тільки активно використовувати досягнення науково-технічного процесу, але й створюється підґрунтя для економічного розвитку підприємства, швидкого та якісного задоволення потреб споживача, задоволення потреб людини у праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. **Доронина, О.А.** Обоснование необходимости управления организацией труда на предприятии [Текст] / О.А. Доронина // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. - К.: КНЕУ, 2007. - Т. 1. Ч. 1. - - С. 224-241.
2. **Куліков, Ю.М.** Деякі проблеми економіки праці в умовах побудови соціальної держави [Текст] / Ю.М. Куліков // Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики: зб. наук. праць, -2015. - С.27-35.
3. **Решміділова, С.Л.** Основи організації праці на принципах її гуманізації [Текст] / С.Л. Решміділова // Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. праць. - 2008. - Вип. 32. - С. 336 – 341.