

УДК 331.101.3:005.95

Соріна О.О.¹, Висоцька Д.Є.²

¹ канд. економ. наук, старш. викл. НУ «Запорізька політехніка»

² студ.гр. ФЕУЗ–511м НУ «Запорізька політехніка»

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ НА СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Однією із найголовніших та найцінніших складових, що визначають ефективність діяльності підприємства, є трудові ресурси. Тому зміцнення конкурентоспроможності та підвищення прибутку підприємства може бути досягнуто за рахунок підвищення ефективності організації та стимулювання праці персоналу.

І.М. Ваганова під організацією праці на рівні підприємства розуміє приведення трудової діяльності людини у систему, що забезпечує досягнення максимально можливого корисного ефекту з урахуванням конкретних умов діяльності і рівня відповідальності [1].

Отже, І.М. Ваганова влучно зауважує на тому, що організація праці та використання трудових ресурсів має бути на такому рівні, що дозволить отримати максимальний кінцевий результат. З цим важко не погодитись, але й потребує уточнення.

Тож на нашу думку, організація праці – це комплексна система заходів, направлена на оптимальне поєднання та організацію виробничих, управлінських процесів на підприємстві, з метою досягнення його стратегічних та оперативних завдань, які призведуть до отримання максимально можливого корисного ефекту.

Підвищення ефективності організації праці на підприємстві має включати в себе реалізацію певних заходів, а саме:

- визначення функцій посади, її головні задачі;
- формування чітких вимог щодо необхідного досвіду, кваліфікації та рівня знань кандидата на посаду;
- вдосконалення системи нормування праці;
- розробку посадових інструкцій на кожне робоче місце, з якою має бути ознайомлений працівник під особистий підпис;
- проектування раціональної технології виконання робіт;

- розробку графіків кооперації, заміщення посад на час відпустки, хвороби, інших обставин;
- поліпшення організації робочих місць працівників; створення сприятливих умов праці
- постійне навчання, підвищення рівня знань, досвіду працівників, тощо.

Крім того, ефективність організації праці значно залежить від систематичного впровадження в роботу передового досвіду у галузі, в якій працює підприємство, а також від рівня використання новітніх технологій, що дозволяють автоматизувати, або іншим чином полегшити працю.

А. М. Волківська, Г. В. Осовська, Т. В. Семенюк під мотивацією праці розглядають процес, що покликаний створити психологічні умови організації внутрішнього світу особистості, які дозволять визначати вибір спрямованості її поведінки; цей процес направлений на забезпечення підприємства умовитованим персоналом [2]. Згадані науковці роблять акцент на психологічних умовах мотивації праці, втім наша думка дещо інша.

На нашу думку, мотивація праці – це підсистема організації праці, направлена на отримання максимального ефекту від використання трудових ресурсів, шляхом формування ефективних стимулів для кадрів та засобів задоволення їх потреб, які б мотивували персонал досягати такого рівня виробництва, який забезпечив би мінімальні витрати та максимальні прибутки.

Підвищення ефективності мотивації та стимулювання праці має включати в себе:

- вдосконалення системи оплати праці;
- розробка системи премій, яка б мала мотивуючий вплив на працівників та орієнтувала би їх на отримання максимального прибутку (наприклад, певний процент від отриманого підприємством прибутку, в залежності від посади працівника);
- впровадження заходів нематеріального мотивування та стимулювання персоналу (гнучкий графік роботи, оплата навчання, оплата спортзалу тощо);
- поєднання індивідуальної та колективної зацікавленості у результатах роботи тощо.

Таким чином, підвищення ефективності організації праці, її мотивації та стимулювання, мають сприяти вдосконаленню всіх процесів фінансово-господарської діяльності, що здійснює підприємство, на умовах отримання позитивного ефекту як працівником, так і підприємством взагалі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Ваганова І.М. Управлінські аспекти організації праці. Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція». 2021. № 49. С. 117-120.

2. Волківська А.М., Осовська Г. В., Семенюк Т. В. Форми та методи стимулювання продуктивної діяльності в умовах корпоративного управління. Ефективна економіка. 2021. № 1. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8543> (дата звернення 18.04.22)