

Чубикіна Анастасія Сергіївна
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
к.е.н., доц. Урманов Ф.Ш.

УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ ПРАЦІ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПРОДУКТИВНОСТІ

Розглянуто організацію праці в системі менеджменту продуктивності. Визначено зв'язок організації праці з менеджментом продуктивності та вплив удосконалення методів організації праці на підвищення продуктивності

Організацію праці можна розглядати як сукупність організаційних зв'язків між працівниками та засобами виробництва, що забезпечують певний порядок здійснення трудового процесу й ефективної трудової діяльності, з метою підвищення продуктивності.

Організація праці є об'єктивною необхідністю і невід'ємною складовою трудової діяльності людини. Ґрунтується на досягненнях науки і техніки, що дозволяє раціонально поєднати техніку й людей в єдиному виробничому процесі з метою ефективного використання елементів праці.

Сучасна концепція організації праці базується на комплексному підході використання розроблених теорій і практики, які розглядають підприємство як сукупність різних систем – технічної, економічної, організаційної та соціальної.

Організація праці дає можливість покращити зміст праці за рахунок:

- 1) зменшення одноманітності й монотонності праці;
- 2) збільшення різноманітності операцій, що виконується;
- 3) підвищення змістовності праці, насичення її творчими елементами;
- 4) сприяння росту культурного, професійного та кваліфікаційного рівня працівників.

Ефективна організація праці можлива при дотриманні як загальних, так і конкретних принципів.

До загальних принципів відносять:

- принцип комплексності;
- принцип систематичності;
- принцип науковості;
- принцип безперервності;
- принцип оптимальності;
- принцип економічності;

До конкретних принципів відносять:

- принцип стандартності;
- принцип паралельності;
- принцип оптимальної інтенсивності праці.

Прогресивною вважається така форма організації праці, яка здатна підтримувати високі темпи соціально-економічного розвитку колективу, забезпечувати прискорення інноваційних процесів, оптимальне узгодження інтересів особистості та колективу. Сучасна організація праці, що увібрала в себе досягнення науки та багаторічної практики підприємств різних країн світу розглядається як рушійна сила зростання продуктивності.

Усіма, без винятку, ресурсами необхідно управляти. Цією проблемою і займається така наука, як менеджмент продуктивності.

Менеджмент продуктивності як наука досліджує проблеми комплексного використання економічних ресурсів у процесі виробництва й реалізації різноманітних благ для мінімізації сукупних витрат і одержання максимальних результатів.

Наука менеджменту продуктивності є складною наукою, яка використовує результати дослідження багатьох наук. І вже в силу цього з такими науками вона має органічний зв'язок. Велике значення для менеджменту продуктивності має зв'язок з організацією праці, а саме її напрямками:

- нормування праці;
- управління трудовими ресурсами;
- управління персоналом;
- техніка безпеки і охорона праці;
- фізіологія, гігієна і психологія праці.

Вплив удосконалення організації виробництва і праці на підвищення продуктивності найчастіше виявляється за такими напрямками:

– удосконалення управління виробництвом, скорочення втрат робочого часу (зменшення простоїв, невиходів на роботу);

- збільшення норм і зон обслуговування; скорочення втрат від браку;
- зміни в спеціалізації виробництва, не пов'язані з впровадженням нової техніки;
- впровадження прогресивних форм організації праці;
- зменшення кількості робітників, які не виконують норми виробітку.

Велике значення для підвищення продуктивності праці мають організаційно-економічні фактори, які визначаються рівнем організації виробництва, праці й управління. До цих факторів належать:

- удосконалення форм організації спільного виробництва, його подальшої спеціалізації та концентрації,

удосконалення організації виробничих підрозділів і допоміжних служб на підприємствах (транспортної, інструментальної, складської, енергетичної тощо);

– удосконалення організації праці шляхом поглиблення поділу і кооперації праці, впровадження багатостанкового обслуговування, розширення сфери суміщення професій і функцій; застосування передових методів і прийомів праці; удосконалення організації та обслуговування робочих місць; поліпшення нормування праці (впровадження технічно обґрунтованих норм затрат праці, розширення сфери нормування праці); застосування гнучких форм організації праці; поліпшення підготовки і підвищення кваліфікації кадрів; поліпшення умов праці; удосконалення матеріального стимулювання праці;

– удосконалення організації управління виробництвом шляхом удосконалення системи управління виробництвом, поліпшення оперативного управління виробничим процесом, впровадження автоматизованих систем управління виробництвом.

Соціально-психологічні фактори визначаються якісними характеристиками і соціально-економічним складом трудових колективів, підвищенням кваліфікаційного й загальноосвітнього рівня працівників, поліпшення соціально-психологічного клімату в трудових колективах, підвищення дисциплінованості, трудової активності, творчої ініціативи працівників, удосконаленням методів мотивації і психологічного впливу.

Тобто, менеджмент продуктивності тісно пов'язаний із організацією праці. Без урахування практичних даних пов'язаних з організацією праці на підприємстві, неможливо домогтися оптимальних темпів зростання продуктивності.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Ласкавий А.О. Менеджмент продуктивності: навч. посіб. – 2004. – С. 6–9.
2. Скібіцька Л.І. Організація праці менеджера: навч. посіб., 2010. – С. 49.