

ВПЛИВ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИХ ЧИННИКІВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІНСЬКОЇ ПРАЦІ

Чинники – це рушійна сила, суттєва причина, обставина, що впливає на певний процес або явище та змінює рівень і динаміку ефективності.

Чинники, що впливають на ефективність управлінської праці можна об'єднати в три групи: матеріально-технічні; соціально-психологічні; організаційно-економічні.

До матеріально-технічних факторів зростання ефективності управлінської праці відносять усі фактори, що сприяють прогресивним змінам у техніці і технології управління, а саме: підвищення рівня застосування інформаційних технологій в процесах управління; використання більш ефективних методів праці тощо.

Соціально-психологічні чинники характеризуються якісними характеристиками, зокрема: соціально-економічним складом трудових колективів; можливістю підвищення кваліфікаційного й освітнього рівня працівників; поліпшенням соціально-психологічного клімату в трудових колективах; зростанням дисциплінованості, трудової активності, творчої ініціативи працівників.

До групи організаційно-економічних чинників зростання ефективності управлінської праці належать: поглиблення поділу і кооперації управлінської праці; впровадження оптимальних режимів праці та відпочинку; створення належних умов праці; удосконалення організації та обслуговування робочих місць; удосконалення нормування управлінської праці та її мотивації.

Функціональний розподіл і кооперація праці управлінського персоналу нерозривно пов'язані з організаційною структурою підприємства, зі створенням структурних підрозділів та служб, спеціалізованих на виконанні визначених функцій управління.

Оптимізація режимів праці і відпочинку, створення належних умов праці важливі чинники забезпечення ефективної управлінської праці. Вирішення цих задач полягає у встановленні найбільш раціонального чергування часу роботи та відпочинку протягом робочої зміни, тижня, місяця. Відпочинок, його зміст і тривалість, умови праці мають максимально підтримувати високу працездатність працівників протягом робочого часу [1].

У комплексі заходів, що сприяють удосконаленню організації праці менеджера, збереженню здоров'я і підтримки працездатності суттєве значення мають планування і розміщення службових приміщень, а також організація робочих місць.

При розробці заходів щодо вдосконалення організації праці управлінських працівників особливу увагу слід звернути на раціональне розміщення відділів та інших службових приміщень. Ці питання вирішуються, виходячи з функціонального значення відділів, змісту роботи окремих категорій працівників та їх взаємозв'язків у процесі трудової діяльності.

Важливою умовою організації управлінської праці є її нормування, що передбачає встановлення міри витрат праці на виконання певного обсягу робіт у певних організаційно-технічних умовах. Нормативною базою для нормування управлінської праці є трудові нормативи призначені для встановлення норм праці. Такими нормативами є:

- норматив часу – регламентована величина затрат часу на одиницю роботи у певних виробничих умовах;
- норматив чисельності – регламентована кількість працівників, потрібна для якісного виконання конкретної функції управління або її частини у певних виробничих умовах;
- норматив централізації – регламентоване відношення чисельності працівників підприємства до загальної кількості працівників апарату управління.
- норматив керованості (кількості підлеглих) – регламентована чисельність працівників, якими може ефективно управляти менеджер у визначених виробничих умовах;
- норматив оптимальних співвідношень чисельності різних категорій працівників – регламентовані співвідношення кількості керівників, фахівців та інших службовців;
- норми обслуговування – виражаються різними одиницями виміру, наприклад кількість робітників і службовців, закріплених за одним касиром для видачі заробітної плати, кількість найменувань матеріалів і деталей, закріплених за одним обліковцем або диспетчером тощо [2].

Здійснення заходів з нормування праці менеджерів базується на всебічному вивченні використання їх робочого часу. При цьому вивчається: раціональність виконання робіт; відволікання на не характерні для даного працівника роботи; змістовність праці; втрати робочого часу. Методами вивчення витрат робочого часу менеджерів являються усне та анкетне опитування, фотографія та самофотографія робочого часу, моментні спостереження.

Метою аналізу витрат робочого часу працівника управлінського складу є виявлення раціональності організації його праці, наскільки чітко визначені його обов'язки, чи планується його робота і якою є частка позапланових робіт, чи є втрати робочого часу, які засоби автоматизації та яка оргтехніка використовуються, чи задовольняють працівника організація і обслуговування його робочого місця та умови праці, які в нього є пропозиції щодо вдосконалення організації праці та підвищення ефективності своєї діяльності.

Важливим організаційним чинником ефективного виконання управлінськими працівниками своїх функцій є підбір кандидатів на вакантні посади. У кожній компанії є своя стратегія підбору кандидатів на вакантні управлінські посади, проте, будь яка стратегія підбору працівників має свої внутрішні та зовнішні складові.

Внутрішня складова підбору працівників передбачає пошук кандидатів серед вже працюючих у компанії співробітників і реалізується шляхом їх переміщення (перепризначення) на вакантні посади в порядку виробничої необхідності або в порядку підвищення. Зовнішня складова передбачає: оголошення в газетах, журналах, спеціальних бюлетенях або на стендах; звернення в різні агентства з працевлаштування; опитування родичів і знайомих; пошук та запрошення працюючих в інших компаніях фахівців або випускників навчальних закладів [1].

Призначення мотивації праці – змусити людину працювати краще, відповідальніше ставитися до своїх обов'язків, докладати до виконання роботи більше зусиль. Тому мотивація праці персоналу, створення умов для його зацікавленості в результатах діяльності стають нагальними завданнями керівництва компанії.

Жодна дія людини не відбувається без мотивації, а точніше без внутрішніх стимулів, що спонукають діяти. Кожна людина має свої потреби, інтереси, цінності у задоволенні яких полягає зміст людської праці та життя, тому, ефективною буде така система мотивації персоналу, яка побудована на індивідуальному підході для кожного працівника [2].

Ситуація, що склалася в економіці нашої країни дає підстави стверджувати про невисокий рівень українського менеджменту. Однією з причин такого становища є недостатній рівень мотивації працівників. Далеко не повною мірою використовуються можливості механізму мотивації персоналу щодо зростання ефективності його діяльності. Зокрема, має місце ціла низка невирішених проблем зі стимулювання ефективної праці управлінського персоналу [1].

Для підвищення ефективності праці управлінського персоналу застосовують різні методи її мотивації. При формуванні мотиваційної політики варто розглядати матеріальну і нематеріальну мотивацію, як основи задоволення потреб працівників. В першу чергу необхідно задовольняти первинні потреби (фізіологічні потреби та потреби в безпеці), які успішно задовольняються засобами матеріальної мотивації. По мірі задоволення первинних потреб виникають потреби вищого рівня (визнання і самоствердження, самореалізація) на забезпечення яких спрямована більшою мірою нематеріальна мотивація. Отже, якщо механізм мотивації справляється із задоволенням переважної частки потреб працівника то підприємство у своєму активі має мотивованого, впевненого, відповідального та ефективного менеджера з управління.

Таким чином, організаційно-економічні чинники зростання ефективності управлінської праці здійснюють свій вплив через прогресивні зміни в організації праці та управлінні персоналом підприємства. Важливим фактором підвищення ефективності та результативності менеджменту є розподіл праці менеджерів, тобто спеціалізація управлінських працівників на виконання певних видів діяльності (функцій), розмежування їх повноважень, прав та сфер відповідальності. Сучасний підхід до організації праці управлінського персоналу, його мотивації, збалансоване поєднання людських цінностей, організаційних змін і безперервних пристосувань до змін зовнішнього середовища забезпечить сталий розвиток сучасного українського підприємства.

Список використаної літератури:

1. Гриньова В.М. Економіка праці та соціально-трудова відносини: навч. посібн. / В.М. Гриньова, Г.Ю. Шульга. – К.: Вид-во «Знання», 2010. – 310 с.

2. Макарова А.О. Актуальні проблеми управління та організації праці / А.О. Макарова, А.Ш. Галімова // Молодий вчений. – 2013. – №1. – С. 159–161.