

УДК 331.1

DOI: <https://doi.org/10.32782/easterneurope.41-16>

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК НАПРЯМ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ РОБОТИ МЕНЕДЖЕРА

PERSONNEL MANAGEMENT AS A DIRECTION OF ORGANIZATIONAL WORK OF A MANAGER

Швед В.В.

кандидат економічних наук, професор,
Вінницький соціально-економічний інститут Університету «Україна»
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5497-0975>

Кордон Р.А.

магістрант,
Вінницький соціально-економічний інститут Університету «Україна»

Shved Vadym, Kordon Roman
Vinnytsia Institute University "Ukraine"

У статті проаналізовано подвійну сутність організації, як сукупність процесів або дій та як об'єднання людей, котрі сумісно реалізують програму або мету. Зазначено, що організації праці та управління трудовими відносинами, в цілому, слід зазначити, що вони здійснюються з метою вдосконалення виробництва, отримання прибутків, доходів і соціального розвитку суспільства. Наводяться Основні напрямки організації і управління персоналом. Окрема увага приділена аналізу змісту та визначенню сутності організації праці. Окремо виділено та проаналізовано організацію праці на підприємстві. В статті аналізується раціоналізація праці, як складову частину ефективної організаційної роботи, насамперед через відповідні критерії: предметний, економічний, соціальний. Також увага приділена змісту організації праці через відповідні напрямки та актуалізується зв'язок управління персоналом як складника організаційної роботи.

Ключові слова: управління персоналом, організація, менеджмент, організацій праці менеджера.

The study is devoted to the analysis of the relationship between human resource management and organizational work of an enterprise manager. Thus, the article analyzes the dual essence of an organization as a set of processes or actions and as an association of people who jointly implement a program or goal. It is noted that the organization of labor and labor relations management, in general, should be noted that they are carried out with the aim of improving production, making profits, income and social development of society. The main directions of organization and management of personnel are given. It is noted that within the framework of labor organization at an enterprise, first of all, economic, psychological, social tasks are determined, as well as the following principles of labor organization: optimization of labor intensity and equipment operation, conditions of workplace maintenance, economy of movements, continuity, etc. The author argues that, in a broad sense, labor organization is the unification of labor activity into a certain system characterized by an appropriate internal order, coherence and intensification of interaction of employees with a view to implementing common programs and goals. Particular attention is paid to the analysis of the content and definition of the essence of labor organization as a system of labor process, which determines the procedure and conditions for combining and implementing its constituent partial labor processes, interaction of performers and their groups with the means of labor. The organization of labor at an enterprise is separately identified and analyzed. The article analyzes labor rationalization as an integral part of effective organizational work, primarily through the relevant criteria: subject, economic, and social. The purpose of labor organization consists of two interrelated parts: to increase the profitability of the enterprise and to humanize labor by reducing the high workload on employees and improving labor safety. Attention is also paid to the content of labor organization through the relevant areas and the relationship of personnel management as a component of organizational work is actualized.

Keywords: personnel management, organization, management, manager's work organization.

Постановка проблеми. Протягом останнього десятиліття становлення ринкових відносин, здійснення економічних реформ та нової

практики господарювання в Україні підтверджує той беззаперечний факт, що ефективність будь-якої виробничо-господарської та комерційної

діяльності залежить, насамперед, від, знань, досвіду, компетентності та творчої активності менеджменту підприємства.

В сучасних умовах одним із пріоритетних напрямків удосконалення управління економікою, особливо на рівні її основної ланки – підприємства, є розробка основних технологічних і методологічних підходів щодо застосування менеджменту в сучасній практиці.

В ринковій концепції менеджменту підприємства, його цілі визначаються інтересами конкретного трудового колективу, ефективністю діяльності такого підприємства, ступенем задоволення соціальних і економічних потреб його працівників та власників. Значну роль у досягненні зазначених цілей покликані відігравати концептуальні розробки щодо вдосконалення організації праці та підвищення її ефективності у різних сферах економіки, зокрема, в інфраструктурних галузях, у невиробничій сфері, в області торгівлі тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Проблематика управління персоналом та організації праці менеджера досліджуються рядом українських науковців, серед яких: В. Швед, І. Поліщук, Л. Поступна, В. Пілявський, Н. Єсінова, Н. Олійник, О. Шубалій, О. Дяків, Л. Борданова, М. Акулов, В. Боковець та інші.

Постановка завдання. Метою даної статті є узагальнення наукових поглядів вітчизняних дослідників щодо місця та ролі управління персоналу у організаційній роботі менеджера.

Виклад основного матеріалу дослідження. Виходячи із концептуальних положень, пов'язаних з організацією праці та визначенням її результативності, а також базуючись на загально-економічних, теоретичних висновках, необхідно зазначити, що праця, будучи цілеспрямованою діяльністю людини, орієнтована насамперед на видозмінення та пристосування предметів природи для задоволення потреб, і включає три складники: власне праця, предмети праці та засоби праці.

В сукупності засоби і предмети праці формують засоби виробництва, котрі в поєднанні із людським фактором (робочою силою працівника) створюють продуктивні сили суспільства. Цілком очевидно, що поняття „праця” є надзвичайно емним, багатфакторним. Крім того, враховуючи багатоманітність відносин та зв'язків, які формуються між трьома елементами процесу праці, необхідно підкреслити складність такої системи. Її нормальне функціонування потребує широкого застосування комплексу організаційно-управлінських рішень, методів, заходів тощо.

Базуючись на теоретичних підходах щодо визначення поняття „організація”, необхідно визначити, що сутність поняття можна розглядати з двох точок зору. По-перше, організація – це сукупність процесів або дій, котрі призводять

до утворення і вдосконалення взаємозв'язків між частинами цілого; по-друге – це об'єднання людей, котрі сумісно реалізують програму або мету і, котрі діють на основі правил та процедур.

Трансформуючи теоретичні положення в площину практичних заходів, слід зазначити, що процеси організації та управління можуть бути спроектовані на будь-яку галузь або сферу економіки, на різноманітні об'єкти і процеси.

Стосовно організації праці та управління трудовими відносинами, в цілому, слід зазначити, що вони здійснюються з метою вдосконалення виробництва, отримання прибутків, доходів і соціального розвитку суспільства. Тому, вдосконалюючи процеси організації праці, менеджменту підприємства, вкрай необхідно вирішувати проблеми, пов'язані з підвищенням ефективності праці, враховуючи як кількісні результати діяльності підприємства, так і якісні досягнення.

В межах реалізації та регулювання трудових відносин, управління трудовими ресурсами (персоналом) заслуговує на особливу увагу, що пов'язано з тим, що від кваліфікації та якості рішень в системі підбору, розстановки, навчання, просування і заохочення працівників значною мірою залежить ефективність діяльності підприємства. Основне спрямування щодо організації і управління персоналом пов'язане із наступними процесами: визначення чисельності та складу персоналу; використання персоналу; оплата персоналу. В свою чергу, кожен із цих елементів має поділ на подальші напрямки, що схематично відображені на рисунку 1.

В межах організації праці на підприємстві, в першу чергу, визначаються економічні, психологічні, соціальні завдання, а також наступні принципи організації праці: оптимальність інтенсивності праці і роботи обладнання, умови обслуговування робочих місць, економія рухів, безперервність тощо. Крім того, організація праці передбачає раціональний розподіл, кооперацію праці, суміщення професій; організацію робочих місць, їх класифікацію і оснащення; навчання основних категорій працівників високоефективним методам праці; створення сприятливих умов праці; оптимізацію режиму праці і графіків роботи; нормування (планування) праці; стимулювання праці тощо. Також, у межах організації праці здійснюється організації роботи структурного підрозділу, керівника підприємства.

У широкому сенсі, організація праці являє собою об'єднання трудової діяльності у певну систему, що характеризується відповідним внутрішнім порядком, узгодженістю та інтенсифікацією взаємодії працівників з метою реалізації спільних програм і цілей.

У широкому сенсі, організація праці являє собою об'єднання трудової діяльності у певну систему, що характеризується відповідним

внутрішнім порядком, узгодженістю та інтенсифікацією взаємодії працівників з метою реалізації спільних програм і цілей.

Поступна Л.М. наводить такий аналіз змісту поняття «Організація праці» (таблиця 1) [1].

В цілому ми погоджуємось із думкою Пілявського В.І., який визначає організацію праці як відповідну систему соціально-економічних, організаційно-технічних, медико-біологічних заходів що при наявній інтенсивності

праці забезпечують високопродуктивне використання робочого часу і потенціалу матеріальних та нематеріальних ресурсів (факторів виробництва) [2].

Розглядаючи сутність організації праці варто виділити окремо організацію праці в економіці загалом й організацію праці на підприємстві.

Організація праці на підприємстві – це система здійснення трудового процесу, що визначає порядок і умови поєднання і здійснення

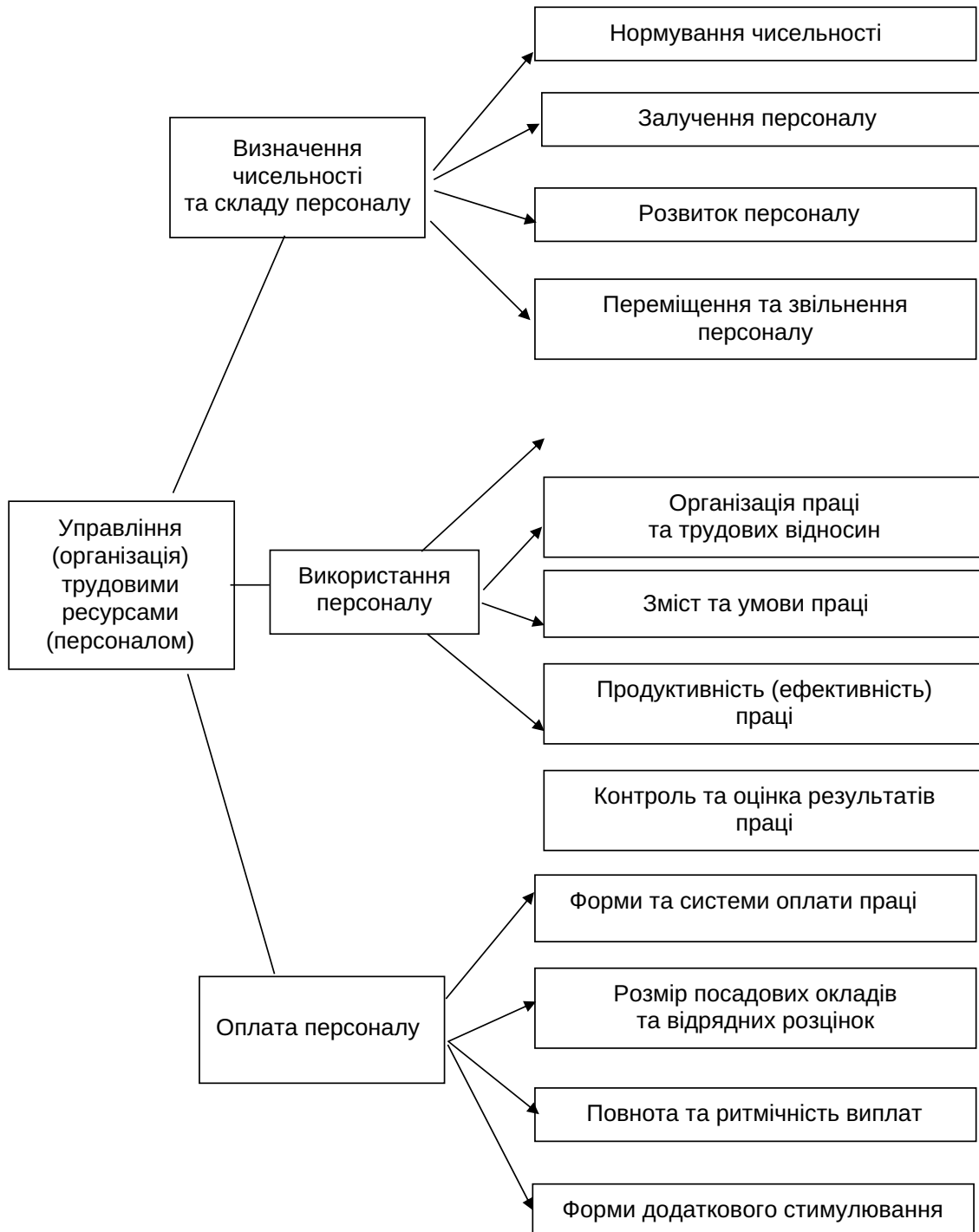


Рис. 1. Основні напрямки організації і управління персоналом

Аналіз змісту поняття «Організація праці»

Автор	Сутність визначення
Арон Е.І.	Організація праці – це сукупність заходів, спрямована на раціональне поєднання праці працівників із засобами виробництва з метою досягнення високої продуктивності праці і збереження здоров'я та працездатності працюючих
Білоконенко В.І.	Організація праці – це система заходів, що забезпечує раціональне використання робочих кадрів, яка включає відповідне розміщення людей у процесі виробництва, поділ на ланки, методи виконання робіт, нормування й стимулювання праці, організацію робочих місць, їх обслуговування й необхідні умови праці
Виноградський М.Д., Шканова О.М.	Організація праці – приведення трудової діяльності людей у певну систему, що характеризується внутрішньою впорядкованістю, узгодженістю і спрямованістю взаємодії для реалізації спільної програми та цілі
Золотарева Т.Н.	Організація праці – це впорядкована система взаємодії працівників із засобами виробництва та один з одним в єдиному виробничому процесі
Пашуто В.С.	Організація праці – система заходів, спрямованих на підвищення ефективності використання трудових процесів шляхом їх впорядкування
Чигринов О.В.	Організація праці – це спосіб поєднання безпосередніх виробників із засобами виробництва з метою створення сприятливих умов для одержання високих кінцевих соціально-економічних результатів

складових його часткових трудових процесів, взаємодії виконавців і їхніх груп із засобами праці й один з одним для досягнення поставленої мети спільної діяльності і забезпечення наміченого соціально-економічного ефекту [3].

Автор Єсінова Н.І. зазначає, що на основі наведеного визначення, можна виділити три основні критерії раціоналізації праці:

1. Предметний – забезпечення передбачуваного обсягу виробництва продукції (робіт, послуг) необхідної якості в необхідний термін;

2. Економічний – досягнення предметної мети діяльності при максимальній економічній віддачі кожної одиниці використовуваної живої праці (оцінюваної як продуктивність праці чи зарплатомісткість реалізованої продукції) і сукупних витрат на виробництво (оцінюваних за шкалою рентабельності);

3. Соціальний – у широкому значенні його можна визначити як гуманізацію праці (удосконалення її умов і змістовності, підвищення якості трудового життя, розвиток і реалізація трудового потенціалу працівника, оптимізація особистісних відносин у процесі трудової діяльності, в кінцевому підсумку формування задоволеності працюючим) [3].

Мета організації праці складається з двох взаємопов'язаних частин: підвищити дохідність підприємства або коефіцієнт корисної дії робочої системи, тобто виробляти більшу кількість продукції належної якості при низьких витратах; гуманізувати працю шляхом зниження високого навантаження на працівників та підвищення безпеки праці.

В умовах ринкової економіки на всіх рівнях управління можна виділити економічні та

соціально-психологічні завдання щодо поліпшення організації праці.

Економічні завдання передбачають досягнення максимальної економії живої та уречевленої праці, підвищення продуктивності, зниження витрат на виробництво продукції і надання послуг належної якості.

Соціально-психологічні завдання полягають у створенні сприятливих умов праці і підвищенні культурно-технічного рівня працівників для забезпечення високої їх працездатності і задоволення від роботи [4].

У змісті організації праці, сучасні науковці виділяють такі основні напрямки:

– раціональний розподіл часу для виконання конкретних робіт і обов'язків між керівником, його заступниками, іншими управлінськими працівниками;

– планування праці й нормування робочого часу керівника;

– використання раціональних методів і засобів виконання управлінських робіт;

– раціональна організація контролю за роботою підлеглих.

Реалізація цих напрямів дає можливість керівникові раціонально використовувати час за рахунок делегування частини своїх повноважень підлеглим, домагатися високої результативності своєї праці [5].

Варто відзначити, що основними задачами організації праці є підвищення продуктивності праці, поліпшення умов праці, облік і контроль за якістю та кількістю праці, матеріальне та нематеріальне стимулювання працівників, які значною мірою впливають на ефективність підприємства.

Окрім, комплексу організаційних заходів, які сприяють збільшенню результативності праці, надзвичайно велике значення має впровадження високоефективної системи матеріального стимулювання персоналу (трудових ресурсів). А це, в свою чергу, передбачає здійснення певних змін в питаннях оплати та стимулювання праці різних категорій працюючих, сприяє впливу фактору персоналу на кінцеві результати діяльності підприємства та на формування реальної стратегії розвитку трудових ресурсів.

Трудові ресурси – це частина працездатного населення, що за своїми віковими фізичними освітніми даними відповідає певній сфері діяльності. Слід відрізнити трудові ресурси реальні (ті люди, які вже працюють) та потенційні

(ті, що колись можуть бути залучені до конкретної праці) [6].

Таким чином трудові ресурси підприємства є базою, що формує відповідний порядок організації праці на даному підприємстві, і, в подальшому визначає ключові аспекти менеджменту персоналу, а отже і всього менеджменту відповідної компанії.

Висновки. Отже, в даному дослідженні нами проаналізовано сутність організаційної роботи менеджера, а також визначено її зв'язок з менеджментом персоналу. Досліджено зміст організації праці, визначено її основні складники, а також присвячена увага питанням раціоналізації праці, як передумови ефективного управління підприємством.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Поступна Л.М. Сутність організації праці на підприємстві. URL: <http://surl.li/ooopog>
2. Пілявський В.І. Організація праці на робочому місці як засіб ефективного використання потенціалу підприємства. URL: http://www.agrosvit.info/pdf/20_2019/6.pdf
3. Єсінова Н.В. Економіка праці та соціально-трудова відносини. Харків. 2017. 189 с.
4. Організація трудових процесів і робочих місць. URL: <http://feb.tsatu.edu.ua/ebook/mn/ov/page4.html>
5. Олійник Н.Ю. Організація праці менеджера. Кам'янець-подільський. 2021. 142 с.
6. Акулов М.Г. Драбаніч А.В. та інші. Економіка праці та соціально-трудова відносини. Київ. 2019. 328 с.
7. Поліщук І.І., Швед В.В. Управління персоналом. Вінниця. 2019. 284 с.

REFERENCES:

1. Postupna L.M. Sutnist orhanizatsii pratsi na pidpriemstvi [The essence of labor organization at the enterprise]. Available at: <http://surl.li/ooopog> (accessed 20 October 2023).
2. Piliavskiy V.I. Orhanizatsiia pratsi na robochomu mistsi yak zasib efektyvnoho vykorystannia potentsialu pidpriemstva [Organization of labor in the workplace as a means of efficient use of the enterprise's potential]. Available at: http://www.agrosvit.info/pdf/20_2019/6.pdf (accessed October 18, 2023).
3. Yesinova N.V. (2017) *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny* [Labor Economics and Social and Labor Relations]. Kharkiv. (in Ukrainian)
4. Orhanizatsiia trudovykh protsesiv i robochykh mistst [Organization of labor processes and workplaces]. Available at: <http://feb.tsatu.edu.ua/ebook/mn/ov/page4.html> (accessed October 18, 2023).
5. Oliinyk N.Yu. (2021) *Orhanizatsiia pratsi menedzhera* [Organization of manager's work]. Kamianets-podilskyi. (in Ukrainian)
6. Akulov M.H. Drabanich A.V. ta inshi. (2019) *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny* [Labor Economics and Social and Labor Relations]. Kyiv. (in Ukrainian)
7. Polishchuk I.I., Shved V.V. (2019) *Upravlinnia personalom* [Personnel management]. Vinnytsia. (in Ukrainian)