

Г. С. Гончар

студ. III курсу

спеціальність «Менеджмент»

Науковий керівник: к.е.н., доц. В. І. Борщ

ОРГАНІЗАЦІЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

В процесі прогресивного розвитку сучасних економічних ринків постає питання пошуку ефективних рішень задля удосконалення діяльності підприємств. Враховуючи той факт, що сьогодні саме людський ресурс розглядається як найважливіший конкурентний фактор та внутрішній ресурс підвищення продуктивності виробництва, тому ефективне управління персоналом має ключове значення для успішності та результативності підприємства [1, с. 148].

Управління людськими ресурсами передбачає формування «правильної» поведінкової моделі працівників, досягнення відповідності кваліфікації та професійного рівня персоналу встановленим підприємством вимогам, ініціацію активності та прагнення до самореалізації в процесі трудової діяльності. Забезпечення та підвищення компетентності управлінського персоналу, раціональну організацію управлінської праці необхідно вважати передумовою ефективного управління, що вимагає встановлення нових ефективних методів і форм відбору, розміщення, оцінювання і розвитку компетентності [2, с. 654].

Управлінська праця – це планомірна діяльність працівників управлінського персоналу, спрямована на організацію, регулювання, мотивацію і контроль роботи співробітників організації. Зміст управлінської праці

залежить від його об'єкта і визначається структурою виробничих процесів, прийомами праці, її технічним оснащенням, а також взаєминами, що виникають під час бізнес-процесів [1, с. 147].

Управлінська праця являє собою специфічну діяльність людини. Її специфіка обумовлюється тим, що вона є розумовим видом, тобто працею, в якій «прикладання м'язових зусиль людини та змін матеріального середовища відіграють підпорядковану роль стосовно аналітично-синтетичної розумової активності щодо перетворення об'єкту управління, яка здійснюється людиною у вигляді нервово-психічних зусиль» [3, с. 151]. Ефективність управлінської праці залежить від кількісного та якісного складу апарату управління, оскільки від особистих якостей цих працівників, їх загальноосвітнього і кваліфікаційного рівня залежать якість прийнятих рішень і результати їх реалізації.

На підприємстві зниження результативності управлінської праці відбувається внаслідок нечіткого розподілу завдань між працівниками апарату управління; низького рівня освіти у працівників міжособистісного рівня управління, відсутністю затверджених правил внутрішнього розпорядку тощо [4, с. 47].

Представниками організації управлінської праці являються керівники підприємства. Керівник – менеджер, який здійснює керівництво, спрямовуючи, організуючи та координуючи діяльність підлеглих для досягнення цілей організації [1, с. 148]. Продуктом праці керівників є управлінське рішення, що значно відрізняється від продукту праці інших працівників підприємства, насамперед, тим, що не має чітко окреслених речових результатів, що призводить до того, що воно є складним об'єктом оцінки за параметрами якості [3, с. 151].

Варто враховувати те, що керівник має чітко спроектувати напрямки управлінської праці, адже саме від його дій залежить майбутнє підприємства. Саме потреба в постійній організованості, рішучості та результативності вимагає від керівників постійного самовдосконалення, систематичного підвищення кваліфікаційного рівня, формування відповідальності, проявлення лідерської позиції, ініціативи, творчої активності за умов жорсткої регламентації робочого часу [2, с. 656].

Особливість праці керівників також полягає в тому, що вони самі безпосередньо не здійснюють вплив на предмети праці, не створюють матеріальних цінностей, а виконують управління виробництвом, забезпечують його організаційний, економічний, фінансовий супровід; управління персоналом тощо [5, с. 8]. Саме від «правильності» управлінського рішення залежить рівень продуктивності, який буде демонструвати працівник в період робочого часу.

Слід зазначити, що управлінська праця не діє автономно. Адже організаційна структура системи управління персоналом являє собою сукупність взаємозалежних підрозділів системи управління персоналом і посадових осіб. В даному випадку важливим інструментом виступає HR-служба, яка є функціональним підрозділом, що безпосередньо не бере участі в управлінському процесі, а лише допомагає том-менеджменту підприємства вирішувати питання щодо прийому і відбору на роботу, звільнення, переміщення, підвищення кваліфікації. Це призводить до того, що на практиці важливо оптимальне поєднання обов'язків лінійних керівників і hr-фахівців [6, с. 95].

Тому для того, щоб між учасниками діяльності була взаєморозуміння, а в процесі виконання певних задач – продуктивність та ефективність, управлінська праця повинна безперервно вдосконалювати прийоми і методи роботи, навчатись, як працювати, і навчати інших, постійно поліпшувати й раціонально використовувати умови праці.

Список використаної літератури

1. Шевченко В. С. Самоменеджмент як основа ефективності управлінської праці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2018. Вип. 20. С. 147–150.
2. Чернушкіна О. О., Козак А. М. Особливості управлінської праці в сучасних умовах. *Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика*. 2016. Вип. 11. С. 654–658.
3. Борщ В. І. Оцінювання якості управлінського рішення як продукту управлінської діяльності. *Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління*. 2014. Т. 1. Вип. 2/2. С. 151–158.
4. Мельничук О. І. Управлінська праця та удосконалення її організації в аграрних підприємствах. *Економіка харчової промисловості*. 2018. Вип. 2. С. 46–51.
5. Чернушкіна О. О. Сучасні аспекти мотивації управлінського процесу. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2009. С. 3–10.
6. Борщ В. І., Беякова В. В. HR-служба та її місце в системі управління організацією. *Вісник Одеського національного університету. Серія: Економіка*. 2018. Т. 23. Вип. 4. С. 95–98.