

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ КЕРІВНИКА: УПРАВЛІНСЬКІ АСПЕКТИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Ткаченко О.П., кандидат економічних наук, доцент,
Державний біотехнологічний університет, м. Харків, Україна
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-4739-6036>

Торчун О.С., здобувач вищої освіти,
Державний біотехнологічний університет, м. Харків, Україна

У сучасних умовах стабільне функціонування та конкурентоспроможність підприємства залежить від якості управління, а особливого значення набуває спрямованість системи організації праці на вирішення стратегічних завдань розвитку підприємства. Удосконалення управління та управлінської праці, підвищення управлінського потенціалу підприємства необхідно розглядати як один із головних факторів підвищення ефективності функціонування та ринкової стійкості підприємства. Усі показники ефективності господарської діяльності та управління мають покращуватися одночасно.

Організація праці на рівні підприємства — це приведення трудової діяльності людини у систему, що забезпечує досягнення максимально можливого корисного ефекту з урахуванням конкретних умов діяльності і рівня відповідальності [1].

Головними завданнями організації праці є: планування робочих місць на основі раціонального розподілу праці і поєднання професій, досягнення погодженої діяльності між працівниками на взаємозв'язаних ділянках виробництва, нормування праці відповідно до цільових установок діяльності підприємства, раціоналізація усього комплексу трудових операцій у процесі виробництва продукції та ін. [1].

Таким чином, процес праці є головною складовою операційного процесу, у ході здійснення якого необхідним є підбір і розстановка працівників: організація робочих місць та їх оснащення; нормування праці та створення сприятливих умов праці тощо. Це поєднується загальним поняттям організація праці, яка є необхідною складовою операційного процесу.

Ефективність функціонування, отже, і конкурентоспроможність підприємства залежить не стільки від безпосередніх працівників, скільки від ефективного управління їхніми діями, ефективної діяльності керівників та фахівців управлінських підрозділів підприємства [2].

Децентралізація управління підприємствами та організаціями зумовлює необхідність повсюдного формування раціонального змісту управлінської праці шляхом цілеспрямованого організаційного проектування.

Основними завданнями організації управлінської праці є планування та розподіл його часу, організація контактів із працівниками, організація правильної роботи з інформацією та документами тощо.

За підсумками раціонального поділу праці з управлінням розробляються найефективніші методи організації праці управлінських працівників. При цьому враховується характер та зміст праці, що визначаються технічними, організаційними та економічними умовами на керованій ділянці.

Оцінка діяльності керівника визначається підсумками роботи очолюваного ним підрозділу чи підприємства, соціально-психологічним кліматом у колективі та рівнем організації праці самого керівника (повнота виконання своїх функцій, структура витрат робочого часу тощо) [3].

В даний час необхідне формування принципово нового керівника, необхідно здійснити перехід до нової якості керівника – його професійної управлінської компетентності – керівника ініціативного типу.

Оцінка ефективності управлінського потенціалу має проводитись за наступними напрямками:

- аналіз ефективності використання ресурсів підприємства;
- аналіз стану організації управлінської праці;
- аналіз внутрішньофірмового планування;
- аналіз фінансового становища підприємства.

Науково обґрунтована організація операційного процесу потребує раціональної наявності та використання всіх видів ресурсів: трудових, фінансових, інформаційних, інноваційних, основних виробничих фондів та оборотних коштів.

Головною метою оцінки стану організації управлінської праці є підвищення ефективності операційної діяльності на основі покращення використання управлінської праці. Існує кілька методів оцінки рівня організації управлінської праці. Найбільш поширеним методом є розрахунок рівня організації праці керівника, який оцінюється за наступними факторами:

- рівень використання робочого часу;
- рівень технічної оснащеності праці;

- рівень умов праці;
- рівень організації робочих місць;
- рівень нормування праці.

Цілі внутрішньофірмового планування можуть бути різні на різних підприємствах. Функціям внутрішньофірмового планування може надаватися різне значення залежно від виду та обсягів діяльності підприємства:

1. Планування як економічний прогноз. Керівництво підприємства незалежно від його виду і обсягів діяльності має знати, які завдання у сфері економічної діяльності може запланувати наступного періоду. Групи зацікавлених у діяльності підприємства осіб висувають певні мінімальні вимоги до результатів його господарської діяльності. Також, при плануванні конкретних видів діяльності, необхідно знати які економічні ресурси потрібні для виконання поставлених завдань. інтенсифікації та ефективності господарської діяльності.

2. Планування як основа контролю. У міру реалізації планів потрібно фіксувати фактичні результати діяльності підприємства. Порівнюючи фактичні результати із запланованими, можна здійснювати контроль. При цьому основна увага приділяється показникам, що мають відхилення від запланованих, з встановленням та аналізом причини відхилень.

3. Планування як засіб координації – це виражена у вартісних показниках програма дій у сфері операційної діяльності (закупівель сировини чи товарів, асортименту, реалізації продукції та послуг, кадрової політики тощо). У програмі дій має бути забезпечена тимчасова та функціональна координація (узгодження) конкретних заходів.

4. Планування як основа постановки завдань. Розробляється на майбутній період; при цьому необхідно ухвалювати рішення. У такому разі існує більша ймовірність того, що розробникам плану вистачить часу для обґрунтування та аналізу альтернативних пропозицій, ніж у ситуації, коли рішення приймається в останній момент.

5. Планування як делегування повноважень. Схвалення керівництвом підприємства плану підрозділу є відправною точкою, що надалі оперативні рішення приймаються лише на рівні цього підрозділу (децентралізовано). Якщо ж плани на рівні підрозділу не розробляються, керівництво підприємства навряд чи буде схильним до децентралізації процесу прийняття оперативних рішень.

Література:

1. Ваганова І.М. Управлінські аспекти організації праці. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. 2021. № 49. DOI: <https://doi.org/10.32841/2307-1745.2021.49.25>
2. Гіряк О.М., Лазановський П.П. Сучасні підходи до організування праці менеджера. *Наукові записки*. 2017. № 2(55). С. 161-168.
3. Лаврук О.С., Славіна Н.А. Особливості організації та оцінювання трудової діяльності керівника підприємства. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2016. № 9. С. 334-339.

ПИТАННЯ СУЧАСНОГО АНТИКРИЗОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Кліщов Н.Р., здобувач вищої освіти,
Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків, Україна
Угрімова І.В., кандидат економічних наук, доцент,
Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків, Україна
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4641-1051>

На сьогодні всі підприємства нашої країни працюють в кризових умовах. Немає різниці – велике підприємство чи мале, але на нього значний вплив здійснюють не тільки внутрішні, а в першу чергу, – зовнішні чинники. Більшість підприємств інших країн також постійно знаходяться під значним впливом зовнішніх факторів і під час свого функціонування стикаються з різного роду кризовими явищами.

Через непередбачуваність глобальних подій багато сучасних організацій намагаються визначити потенційні кризи до того, як вони настануть, щоб встигнути розробити плани по вирішенню цих проблем. Якщо виникає криза, часто трапляється така ситуація, що організація повинна мати можливість різко змінити курс для того щоб вижити.

Можна вважати, що криза «COVID-19» стане хрестоматійним прикладом кризового менеджменту. Підприємства по всьому світу були змушені закрити свої двері; мільйони співробітників були звільнені та відправлені додому; основні служби не працювали. Ще більш складним прикладом кризового менеджменту можна вважати війну Росії проти України: більшість підприємств зруйновані, решта змушена