

Шифр «Надбузьке»

**ДОСЛІДЖЕННЯ УМОВ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ НА ПРИКЛАДІ
ТОВ «НАДБУТСЬКЕ»**

СПЕЦІАЛЬНІСТЬ: «Цивільний захист (Охорона праці)»

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. Теоретичні основи організації праці.....	6
1. 1 Сутність, принципи і завдання організації праці.....	6
1.2. Основні елементи організації праці персоналу.....	9
1.3 Напрямки вдосконалення організації праці.....	13
РОЗДІЛ 2. Аналіз ефективності організації праці в ТОВ «Надбугське».....	15
2.1 Загальна характеристика та аналіз раціональної організації праці ТОВ «Надбугське».....	15
2.2 Напрями та шляхи удосконалення організації праці на ТОВ «Надбугське».....	18
ВИСНОВОК.....	22
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	22

ВСТУП

Успіх економічних реформ значною мірою залежить від підвищення результативності діяльності працівників, які відбуваються на сільськогосподарських підприємствах. Підвищення рівня організації праці на дільницях, у підрозділах, підприємстві в цілому є одним із заходів покращення результативності діяльності працівників. Як показує багаторічна практика, недосконала організація праці неодмінно призводить до зниження кінцевих результатів діяльності підприємства аграрного профілю.

Беручи до уваги усе вище сказане, вдосконалення організації праці на агропідприємствах є актуальною проблемою в сучасних умовах господарювання. Оскільки організація праці є особливо складним і затратним процесом, вона має велике значення для підвищення ефективності виробництва, а тому потребує чіткого регламентування, системного забезпечення і постійного контролю з боку керівництва.

Сьогодні є чимало трактовок визначення поняття «організація праці», деякі науковці вважають, що це складний технічний, технологічний, організаційний, соціальний процес, від якого залежить стан організації виробництва, його кінцеві результати, ефективність і задоволення працівників своєю працею [1]. Інші розглядають її як систему, що складається з конкретних взаємопов'язаних елементів яка повинна відповідати цілям виробництва на основі систематичної діяльності працівників підприємства не залежно від посади по впровадженню нововведень у існуючу організацію праці для приведення її у відповідність до досягнутого рівня розвитку науки, техніки і технології.

Але найбільш ґрунтовними визначеннями організації праці, на думку практиків, є визначення організації праці як процесу економічно й соціально обґрунтованого поєднаного в оптимальних пропорціях робочої сили, знарядь і предметів праці, створення умов для їх ефективного використання і досягнення мети виробництва.

В сучасних умовах функціонування економіки організація праці підприємства аграрного профілю являє собою трудову діяльність людей яка забезпечує досягнення максимально можливого корисного ефекту з урахуванням конкретних умов цієї діяльності та рівня відповідальності, це складний процес раціонального поєднання робочої сили з предметами та засобами праці, що забезпечує ефективне їх використання і досягнення якісних результатів при відповідних умовах виробництва [2].

Ефективність підприємства залежить, в свою чергу, не тільки від ресурсів, які є на цьому підприємстві, але й від персоналу, правильного вирішення задач управління та розподілу функціональних обов'язків як, безпосередньо, працівників, так і управлінського персоналу. Економіка та ринкові відносини вимагають підготовки спеціалістів нової формації які б добре розуміли теорію та практику завдань та напрямків організації праці на підприємстві, спосіб поєднання безпосередніх виробників із засобами виробництва з метою створення сприятливих умов для одержання високих кінцевих соціально-економічних результатів.

Організація праці на підприємствах сільського господарства охоплює такі основні напрями:

1. Поділ і кооперація праці, що передбачають розподіл працівників за певними трудовими функціями, робочими місцями, а також об'єднання працівників у виробничі колективи (групи, ланки, бригади).

2. Організація і обслуговування робочих місць, що сприяють раціональному використанню робочого часу.

3. Визначення норм затрат праці на виробництво продукції і надання послуг як основу для організації праці і визначення ефективності виробництва (нормування праці).

4. Планування персоналу, профорієнтація і професійний відбір, наймання персоналу, підвищення його кваліфікації, планування кар'єри тощо (організація підбору персоналу та його розвиток).

5. Оптимізація режимів праці і відпочинку – раціональне співвідношення між часом роботи та часом відпочинку протягом робочої зміни, тижня, місяця (відпочинок, його зміст і тривалість мають максимально сприяти досягненню високої працездатності).

6. Раціоналізація прийомів і методів праці на основі узагальнення прогресивного досвіду (мінімальна затрата часу на виконання поставлених виробничих завдань).

7. Зведення до мінімуму шкідливості виробництва, важких фізичних, психологічних навантажень (поліпшення умов праці, що передбачає формування системи охорони і безпеки праці).

8. Зміцнення дисципліни праці, підвищення активності працівників щодо виконання правил безпеки, мотивація й оплата праці.

Об’єкт дослідження – організація умов праці на ТОВ «НАдбугське».

Предмет дослідження - стан організації праці на підприємстві та методи її удосконалення.

Мета - полягає у узагальненні і систематизації теоретичних основ організації праці; дослідження форм, умов праці на ТОВ «НАдбугське», з’ясування стану організації праці та перспективи з її організації, надання практичних рекомендацій з поліпшення стану організації праці.

Завдання дослідження - уточнення змісту та значення організації праці в умовах ринкового господарювання, визначення основних напрямів покращання організації праці на ТОВ «НАдбугське».

Гіпотеза дослідження - недосконала організація праці неодмінно призводить до зниження результатів діяльності будь-якого підприємства. Саме тому вона має велике значення для підвищення ефективності діяльності підприємства та відповідно потребує системного забезпечення і постійного контролю з боку його керівництва. Необхідність вдосконалення організації праці на кожному підприємстві є актуальною проблемою в сучасних умовах господарювання. Зміст даної проблеми полягає в теоретичному узагальненні вітчизняного та зарубіжного досвіду роботи з організації праці, напрямкам

удосконалення її елементів, які створюють передумови для раціонального використання трудових ресурсів та на цій основі дозволяють зменшити витрати виробництва та підвищити його ефективність.

Методи дослідження - метод узагальнення та метод дедукції, які дозволили визначити мету дослідження.

Практичне значення - на основі проведення комплексних дослідження було розроблено стратегію розвитку підприємства, визначено основні напрями її реалізації з обґрунтуванням та розрахунком ефекту від її впровадження. Результати досліджень можуть бути практично застосовані як на базовому, так і на інших подібних аграрних підприємствах.

РОЗДІЛ 1. Теоретичні основи організації праці

1. 1 Сутність, принципи і завдання організації праці

Організація праці на підприємствах здійснюється в конкретних формах, різноманітність яких залежить від таких основних чинників, як інноваційний процес, система організації виробництва, умови зовнішнього і внутрішнього середовища, психофізіологічні фактори. Організація праці змінюється і вдосконалюється залежно від зміни цих чинників. Розвиток інноваційного процесу призводить до удосконалення засобів виробництва і, відповідно, методів управління персоналом, тому організація праці повинна постійно удосконалюватися, використовуючи набутий досвід і сучасні технології [3]. Важливим фактором є система організації виробництва, яка включає в себе оптимізацію і координацію всіх трудових і матеріальних ресурсів в просторі і часі, система організації виробництва виступає засобом організації праці на підприємстві.

Вагомими факторами впливу на організацію праці є умови зовнішнього і внутрішнього середовища, до внутрішніх умов відносять освітленість, виробничий шум, вібрацію, забруднення повітря та інші чинники, нормування яких призводить до покращення організації праці на підприємстві, до зовнішніх

умов відносять - нестабільність економіки, зміни у законодавчій базі, від яких залежать теоретичні основи організації праці. Позитивно впливають на покращення організації праці на підприємстві такі психофізіологічні фактори, як збереження в процесі праці здоров'я людини, підвищення культури та естетики праці.

Основними завданнями організації праці, що вирішуються в масштабах підприємства та на конкретному робочому місці є:

У масштабах підприємства [4]:

- запобігання економічних і соціальних втрат;
- забезпечення якісного використання кадрового потенціалу підприємства;
- регулювання співвідношення чисельності зайнятих у виробничій та невиробничій сфері.

На конкретному робочому місці [4]:

- встановлення оптимальних меж і критеріїв розподілу та кооперування праці;
- впровадження методів подолання монотонності і підвищення змістовності праці;
- організація, раціональне оснащення і планування робочих місць;
- впровадження раціональних форм і методів матеріального і морального стимулювання;
- раціоналізація трудового процесу, впровадження нових прийомів і методів праці;
- створення належних умов праці для збереження здоров'я і працездатності людини.

Організація праці є об'єктивною необхідністю і невід'ємною складовою трудової діяльності людини. Вона має сприяти вдосконаленню всіх процесів праці, виробничих структур для досягнення найвищої ефективності суспільного виробництва і є складовою частиною організації виробництва. Для вирішення завдань організації праці на агропідприємствах застосовуються прямі і непрямі

регулятори, що враховують міру розвитку ринкових відносин. У межах підприємства головне значення для організації праці мають:

- розподіл і кооперація праці - передбачають научно-обґрунтований розподіл працівників із об'єднанням до певної системи трудовими функціями, машинами, механізмами і робочими місцями;

- нормування праці - передбачає розрахунок норм витрат праці на виробництво продукції та послуг як основу організації праці та визначення ефективності виробництва;

- організація та обслуговування робочих місць - охоплює раціональне планування і оснащення, ефективну систему обслуговування робочих місць, атестацію і раціоналізацію робочих місць;

- організація добору персоналу та його розвиток - планування персоналу, профорієнтацію і профвідбір, розробку концепції розвитку персоналу (кваліфікаційне зростання, планування кар'єри тощо);

- поліпшення умов праці - усунення шкідливості виробництва, важких фізичних, психологічних і емоційних навантажень, впровадження естетики в виробничу середу, формування системи охорони та безпеки праці [5];

- ефективне використання робочого дня - оптимізація режимів праці та відпочинку;

- раціоналізація трудових процесів, впровадження оптимальних прийомів і методів праці – вивчення трудових процесів з застосуванням інноваційних технологій, відбір найбільш раціональних прийомів і методів праці, впровадження та відновлення інноваційних технологій;

- зміцнення дисципліни праці – впровадження комплексу заходів для посилення виробничої та трудової дисципліни, формування відповідальності за порушення трудового законодавства.

1.2. Основні елементи організації праці на підприємстві

Розглянемо більш детально всі елементи процесу організації праці:

1. Підбір, підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації працівників - один з найбільш істотних елементів. Робота з кадрами відноситься до організації праці, тому що без забезпечення визначеного рівня вмілості працівника, без його професіоналізму не можна розраховувати на скільки-небудь ефективну діяльність на виробництві.

Підготовці кадрів передуює професійний добір кандидатів на те чи інше місце шляхом перевірки стану здоров'я, вимір визначених психофізіологічних параметрів людини, необхідних для обраної нею професії, використання тестового та інших методів контролю [6]. Підготовка робітників для сучасного виробництва здійснюється через систему професійно-технічної освіти і через навчання на виробництві. Професійне навчання на виробництві охоплює підготовку нових робітників, перепідготовку і навчання новим суміжним професіям необхідних для підприємства, підвищенні кваліфікації.

2. Поділ праці - тобто відокремлення видів трудової діяльності між працівниками, бригадами, ланками й іншими підрозділами на підприємстві. Це відповідний пункт організації праці щодо цілей виробництва, складається в закріпленні за кожним працівником і за кожним підрозділом їхніх обов'язків, функцій, видів робіт, технологічних операцій. Поділ праці на підприємстві передбачає спеціалізацію окремих працівників на виконанні певної частини спільної роботи. Існують такі основні види поділу праці [7]:

- технологічний - поділ виробничого процесу за видами, фазами і циклами;
- поопераційний - закріплення за працівниками окремих операцій для скорочення виробничого циклу;
- функціональний - відбувається між різними категоріями працівників, які входять до складу персоналу (робітники, керівники, спеціалісти), а також між основними і допоміжними робітниками;

- професійний - відбувається між групами робітників за ознакою технологічної однорідності виконуваних ними робіт і залежить від знарядь і предметів праці, технологій виробництва;

- кваліфікаційний - зумовлюється різним ступенем складності виконуваних робіт і полягає у відокремленні складних робіт від простих.

3. Кооперація праці - організована виробнича взаємодія між окремими працівниками, колективами бригад, ланок, дільниць, служб у процесі праці для досягнення певного виробничого ефекту. Без цього виробництво неможливе. Ефективність кооперації полягає в забезпеченні найраціональнішого використання робочої сили і засобів праці, безперервності виробничих процесів, ритмічного виконання робіт, підвищення продуктивності праці, а також у встановленні раціональних соціально-трудова взаємовідносин між учасниками виробництва та узгодженні їхніх інтересів і цілей виробництва.

Кооперація праці всередині підприємства здійснюється між цехами, дільницями, окремими виконавцями залежно від конкретних виробничих умов (тип виробництва, особливості техніки та технології та ін.). На підприємстві кооперування праці може здійснюватися за умов індивідуального виконання роботи на окремих робочих місцях, суміщення трудових функцій і спеціальностей під час колективної роботи [8]. Серед колективних форм організації праці провідне місце посідають групові форми організації праці, зокрема, виробничі бригади, ланки.

4. Нормування праці - встановлення технічно обґрунтованих норм праці, що вичає процес установа визначеної організації праці і є відправним пунктом для її подальшого удосконалення. При нормуванні праці важливою характеристикою є умови праці, що являють собою сукупність факторів зовнішнього середовища, які здійснюють вплив на працездатність і здоров'я людини в процесі праці. На працівника у виробничому середовищі впливає велика кількість зовнішніх факторів, що по своєму походженню можуть бути розділені на дві групи. Перша містить у собі фактори, які не залежать від особливостей виробництва, серед них географо-кліматичні і соціально-економічні. Останні

залежать від ладу суспільства і визначають положення працівників в суспільстві в цілому. Друга група факторів формується, з одної сторони, під впливом особливостей техніки, технології, економіки, а з іншого боку - під впливом особливостей трудового колективу.

5. Організація робочих місць - система його оснащення і планування, підлегла цілям виробництва. При цьому, під робочим місцем розуміється первинна ланка виробництва, зона трудової діяльності робітника або групи робітників, оснащена необхідними засобами для виконання виробничого завдання. Залежить від характеру і спеціалізації робочого місця, від його виду і ролі у виробничому процесі.

6. Організація обслуговування робочих місць - передбачає забезпечення робочих місць усім необхідним, включаючи технічне обслуговування, забезпечення сировиною, матеріалами, подачу усіх видів енергії, контроль за якістю продукції, господарське обслуговування [5, 7]. Ефективність обслуговування робочих місць - може бути досягнуте лише при дотриманні наступних принципів: культури обслуговування, оперативності обслуговування, принципу комплексності, принципу плановості.

7. Розробка раціональних прийомів і методів праці (способів виконання роботи). Досягається це встановленням раціональних методів і прийомів праці. Звичайно, спосіб виконання роботи в значній мірі визначається технологією, але кожна технологічна операція може бути виконана по-різному: з великою чи меншою кількістю руху, більш-менш уміло, з витратою різної кількості часу і фізіологічній енергії. Встановлення способу найбільш ощадливого виконання кожної дії, прийому, операції, кожної роботи – ця відповідальна робота організатора праці.

Вона припускає аналіз і розробку всіх частин трудового процесу, включаючи побудову і координацію рухів, вибір зручної робочої пози, способам володіння інструментом і управління машинами і механізмами. Методи виконання трудових процесів повинні проектуватися разом із проектуванням технологічного процесу, а результати проектних розробок заносять у карти

прийомів і методів праці, карти організацій праці, в інструкційні чи технологічні карти [9].

8. Організація оплати і матеріального стимулювання праці – залежить від форми організації праці. По способам устанавлення планових завдань і обліку виконаної роботи можна виділити індивідуальну форму організацію праці і колективну. Розрізняють наступні форми оплати праці і розподіл заробітку: індивідуальну, колективну по тарифі, колективну з використанням різних коефіцієнтів для розподілу колективного заробітку (КТУ – коефіцієнт трудової участі, КЯП - коефіцієнт якості праці й ін.).

9. Виховання дисципліни праці, підтримка трудової активності і творчої ініціативи - ефективна організація праці не може бути досягнута без суворого дотримання встановлених правил і порядку на виробництві. На практиці розрізняють дисципліну трудову, виробничу, технологічну, планову, фінансову, договірну та ін. Таке різноманіття визначається тим, що різні правила, норми, вимоги встановлюються різними органами і відомствами, що трактують дотримання встановлених ними правил як відповідну дисципліну [10]. Організація праці на підприємстві підкріплюється трудовою активністю і творчою ініціативою працюючих. Розвиток і поглиблення демократії в суспільстві і на виробництві, зростання економічної самостійності підприємств створюють сприятливі обставини для підвищення трудової активності творчої ініціативи трудящих і через ці найважливіші якості працівників впливають на ріст рівня організації праці й ефективності виробництва.

10. Планування й облік праці - здійснюється для встановлення необхідних загальних працезатрат, чисельності персоналу, фонду заробітної плати. Планування праці як встановлення пропорцій праці його продуктивності, чисельності персоналу, фонду заробітної плати для виконання виробничої програми - частина загальної системи, яка забезпечує функціонування праці. Облік праці служить необхідною передумовою для встановлення результативності праці, його оплати і матеріального стимулювання. Питання

оплати і матеріального стимулювання працівників представляється також складовою частиною організації праці.

11. Створення безпечних і здорових умов праці.

1.3 Напрямки вдосконалення організації праці

Напрями вдосконалення організації праці на підприємстві передбачають оптимізацію всіх її елементів, забезпечення їх відповідності технічним параметрам виробництва, цілям діяльності, критеріям її ефективності. Удосконалення поділу праці включає: виділення окремих елементів єдиного виробничого процесу, різних за змістом й економічним значенням функцій, пов'язаних з його здійсненням, забезпеченням, обслуговуванням, управлінням, окремих видів робіт і в них - груп робіт за складністю; закріплення часткових трудових процесів за окремими підрозділами, групами виконавців і працівниками; виокремлення функціональних, професійних, кваліфікаційних груп працівників.

Поглиблення поділу праці передбачає спеціалізацію підрозділів робочих місць, працівників і на основі цього - підвищення продуктивності праці. Однак під час вибору варіанта поділу праці необхідно враховувати низку ефектів, що знижують чи зводять до нуля економічні вигоди спеціалізації. Такими можуть бути: збільшення витрат часу на міжопераційне транспортування виробів, їх міжопераційний контроль і пролежування; збільшення часу мікропауз і перерв на відпочинок, викликане втомою працівників, зайнятих немонотонних роботах; зниження інтересу до праці через втрату її сенсу; збільшення трудових витрат у результаті дублювання управлінських функцій; ускладнення координації діяльності спеціалізованих підрозділів і працівників; неповна їх завантаженість [1, 4, 11].

До завдань раціональної організації праці належить створення умов, за яких працівник уміє, може і хоче працювати, тобто умов для безперервної високоефективної праці. Перша умова досягається шляхом організації системи підбору, підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів [12]. Удосконалення підбору кадрів вимагає обліку кон'юнктури ринку праці,

визначення кращих джерел набору кадрів, оптимізації сполучення зовнішніх і внутрішніх його джерел, розробки чітких вимог до кандидатів на заповнення вакансій, виявлення найбільш результативних методів добору претендентів. Робота з підготовки, підвищення кваліфікації, перепідготовки кадрів має орієнтуватися на поточні і перспективні потреби підприємства. Важливим є визначення контингенту, що навчається; вибір форм і методів, програм навчання, виходячи з його строків, завдань.

Друга умова забезпечується раціональною організацією й обслуговуванням робочих місць, здоровими і безпечними умовами праці [5, 13]. Удосконалення організації робочих місць включає: визначення їх раціональної спеціалізації (закріплення за робочим місцем визначеної номенклатури робіт і операцій) і на основі цього - оснащення робочих місць усім необхідним: технологічним і допоміжним устаткуванням, робочими меблями, організаційним і технологічним оснащенням, інструментами, пристосуваннями; раціональне зовнішнє (стосовно інших робочих місць, транспортних потоків, джерел енергії) і внутрішнє (розміщення на робочому місці всіх елементів його оснащення) планування робочих місць.

До організаційних заходів для вдосконалення умов праці і захисту працівників від виробничих небезпек належать: навчання працівників правилам техніки безпеки; забезпечення наявності, справності і застосування захисних засобів; контроль за станом умов праці і дотриманням вимог його охорони; аналіз причин виробничого травматизму, захворюваності і розробка заходів для їх попередження; упровадження раціональних режимів праці і відпочинку та заходів для зниження втоми від виробництва; проведення медикопрофілактичних заходів; забезпечення функціонування санітарно-побутового комплексу (роздягальні, душові, туалети, кімнати відпочинку та ін.) [5, 13].

Третя умова передбачає розробку ефективної системи стимулювання праці, що забезпечує позитивну трудову мотивацію працівників. Ця система може включати матеріальні стимули грошового (заробітна плата, доплати, надбавки, премії, виплати з прибутку) і негрошового характеру (подарунки, натуроплата,

безкоштовні чи оплачувані підприємством харчування, проїзд, путівки, інші додаткові соціальні пільги), моральні стимули - у різних формах визнання заслуг, досвіду, авторитету, а також соціальні і трудові стимули (підвищення статусу, просування службовими сходами, більш відповідальна і самостійна робота, першочергове право працювати на більш сучасному устаткуванні та ін.).

Будь-яке підприємство у майбутньому має усі шанси ефективно функціонувати та приносити прибуток та високі фінансові результати, якщо дотримуватиметься запропонованих заходів та напрямків вдосконалення організації праці та виробництва, а саме вдосконалюючи організацію виробництва, впроваджуючи нові технології, не тільки крокувати в ногу з інноваційним процесом і часом, але й розкрити широкі можливості для економічного розвитку підприємства та швидкого і якісного задоволення потреб споживача.

РОЗДІЛ 2. Аналіз ефективності організації праці в ТОВ «Надбугське»

2.1 Загальна характеристика та аналіз раціональної організації праці ТОВ «Надбугське»

Раціональна організація праці є важливою умовою ефективного функціонування товариства з обмеженою відповідальністю «Надбугське». Оцінити стан організації праці можна за допомогою аналізу системи трудових показників підприємства, а також аналіз стану нормування праці та рівня організації робочих місць. Впровадження на підприємстві наукової організації праці дає змогу підвищити продуктивність праці; скоротити витрати робочого часу при збереженні якості роботи; використовувати передові методи організації праці та нормування праці; підвищувати кваліфікацію персоналу, проводити систему постійного контролю, за якістю праці та відповідності рівня кваліфікації вимогам посад та робочих місць [3, 9, 14]. Управління ефективністю організації праці пов'язане з розробкою тактики та стратегії розвитку підприємства.

В основі усіх розробок та проведення робіт стоїть працівник. Тому вкрай важливим є вивчення тих соціальних та функціональних характеристик

працівника, які визначають характер, способи та форми трудової поведінки, від яких в значній мірі залежить ступінь напруженості та інтенсивності соціальних зв'язків. Саме від того, наскільки ефективно мотивовані робітники до досягнення результатів праці, залежить виконання виробничих планів та програм.

На основі проведеного аналізу системи організації праці на підприємстві ТОВ «Надбугське» було запропоновано наступний перелік напрямів вдосконалення мотиваційного механізму на підприємстві з метою стимулювання зростання продуктивності праці [14]:

- стратегічне планування діяльності підприємства;
- вдосконалення кадрової політики підприємств;
- проведення спостережень за раціональністю використання робочого часу;
- впровадження в системі преміювання нових механізмів заохочення до продуктивної праці не допускаючи перевитрат фонду оплати праці;
- організація роботи консультативного медичного пункту;
- відновлення і ремонт побутових приміщень для санітарного обслуговування персоналу;
- організація курсів підвищення кваліфікації для робітників;
- впровадження системи оцінки праці персоналу за рейтинговою системою на основі атестації працівників та робочих місць.

Підвищення ефективності діяльності ТОВ «Надбугське» пов'язане і з відновленням технічного нормування праці, яке дозволить планувати економічну діяльність більш ефективно. Найбільш важливі напрями цієї діяльності такі: поширення технічного нормування праці на основні роботи в цехах, де виготовляється продукція; розповсюдження практики використання нормативних спостережень за виробничими процесами; застосування на вітчизняних підприємствах укрупнених нормативів і типових, групових норм; застосування розроблених на підприємстві, а також типових норм і нормативів з праці; застосування комп'ютерної техніки для розрахунку часу, виробітку, обслуговування та оброблення даних нормативних спостережень; впровадження систематичного підвищення кваліфікації персоналу відділів, які займаються

економічною роботою; комплектування підприємства кваліфікованими фахівцями з нормування праці [15].

Ефективність виробництва досягається забезпеченням безперервності завантаження виробничих ділянок і робочих місць і максимально можлива безперервність руху предметів праці. Узгодження і оптимізація відмічених умов можливі при дотриманні ряду вимог до організації і управління виробництвом, які мають пряме відношення до нормування праці. Виробнича система, що включає взаємопов'язані ланки повинна бути оптимально структурована. Без цього неможливі раціональна організація виробництва і використання інформаційної системи управління, що дозволяє відстежувати хід виробничого процесу, виконання робіт на конкретних робочих місцях, ухвалення відповідних управлінських рішень. Важливо забезпечити ритмічну, узгоджену роботу всіх ланок виробничого процесу, упорядкувати рух предметів праці між виробничими ділянками і робочими місцями на основі технологічних схем. Все це безпосередньо пов'язано з нормуванням праці. Забезпечення ритмічності обумовлює застосування жорстких норм праці (нормованих завдань) на робочих місцях.

Таким чином, застосування заходів щодо удосконалення системи організації праці на підприємстві ТОВ «Надбугське» за вище означеними напрямками можна сприяти підвищенню ефективності діяльності підприємства. Напрями вдосконалення організації праці у товаривстві передбачають оптимізацію всіх її елементів, забезпечення їх відповідності технічним параметрам виробництва, цілям діяльності, критеріям її ефективності. Запропоновані заходи мають за мету не лише досягнення підвищення рівня продуктивності праці, зниження зарплатомісткості продукції, але й підвищення ефективності використання кадрового потенціалу підприємства, поліпшення якісного складу працівників, посилення мотиваційних чинників праці.

2.2. Напрями та шляхи удосконалення організації праці на ТОВ «Надбугське»

Об'єктом даного дослідження є система організації праці на ТОВ «Надбугське». Оцінити стан організації праці можна за допомогою аналізу результатів діяльності підприємства, системи трудових показників, а також стану нормування праці та рівня організації робочих місць. Так, аналіз практичної діяльності та системи управління підприємства ТОВ «Надбугське» дав можливість виявити резерви зростання продуктивності праці за рахунок зміни підпорядкування управлінської структури. Зокрема пропонується створити замість комерційного відділу, обов'язки якого визначені не досить чітко, відділ виробничо-технологічного контролю за якістю продукції, який би займався технологічним контролем за якістю продукції на всіх стадіях виробництва, а також відділ маркетингу, що здійснював би управління діяльністю підприємства, і робота якого включала б аналіз, планування та контроль заходів, спрямованих на інтенсифікацію попиту на продукцію, як рослинництва, так і тваринництва. Діяльність даних відділів повинна бути тісно пов'язана з функціонуванням економічних служб підприємства, зокрема планово-економічним відділом та бухгалтерією.

У ході аналізу було вивчено використання фонду оплати праці підприємства протягом 2018–2019 років, аналіз показників ефективності використання витрат на заробітну плату, показників продуктивності праці та їх динаміки. Негативно на діяльність підприємства вплинула відсутність планів щодо зростання продуктивності праці. Робота по плануванню зниження трудомісткості продукції не проводилась.

На підприємстві за досліджуваний період не проводились підготовка та підвищення кваліфікації фахівців та робітників. Робота по підвищенню рівня професійної майстерності працівників є доцільною та необхідною, як елемент ефективної системи організації праці. Це дає змогу знаходити резерви зростання ефективності витрат праці та постійно впроваджувати їх на підприємстві.

Управління ефективністю організації праці пов'язане з розробкою тактики

та стратегії розвитку підприємства. В основі усіх розробок та проведення робіт стоїть працівник. Тому саме від того, наскільки ефективно мотивовані робітники до досягнення результатів праці, залежить виконання виробничих планів та програм.

Отже, для ефективної роботи підприємства недостатньо лише сформувати систему цілей діяльності. Необхідно, щоб досягнення цих цілей супроводжувалося розробкою мотиваційного механізму, який би відповідав сучасним умовам діяльності підприємства. Для цього необхідно приділяти значну увагу мотивації працівників на індивідуальному рівні.

На основі проведеного аналізу системи організації праці на підприємстві ТОВ «Надбугське» можна запропонувати основні напрями вдосконалення мотиваційного механізму на підприємстві, серед яких: впровадження в системі преміювання нових механізмів заохочення до продуктивної праці не допускаючи перевитрат фонду оплати праці; організація роботи консультативного медичного пункту; відновлення і ремонт побутових приміщень для санітарного обслуговування персоналу; впровадження системи оцінки праці персоналу за рейтинговою системою на основі атестації працівників та робочих місць.

Особливу увагу пропонується приділити непрямим економічним методам мотивації праці та основні вивчення потреб персоналу підприємства шляхом анкетування. Анкети повинні містити перелік питань, які б охоплювали відношення працівників до власного підприємства, робочого місця і колективу.

Відродження підприємства та підвищення ефективності його діяльності пов'язане і з відновленням технічного нормування праці, яке дозволить планувати економічну діяльність більш ефективно. Найбільш важливі напрями цієї діяльності такі: поширення технічного нормування праці на основні роботи в цехах, де виготовляється продукція; застосування укрупнених нормативів і типових, групових норм; застосування розроблених на підприємстві, а також типових норм і нормативів з праці.

В даний час на ТОВ «Надбугське» нормування праці не здійснюється. З метою впровадження системи нормування праці авторами пропонується

обов'язки з проведення спостережень за робочим часом і виробничими процесами, розроблення і перегляду норм і нормативів з праці покласти на економіста, який займається плануванням продуктивності праці та заробітної плати, або включити до штатного розпису нормувальника (можливо молодшого спеціаліста), який би підпорядковувався головному економісту. З метою контролю за раціональним використанням робочого часу та усунення його внутрішньозмінних втрат на основі проведення нормативних спостережень пропонується запровадити дисциплінарні санкції, адміністративні стягнення тощо за порушення технології та організації виробничих процесів і трудової дисципліни на ТОВ «Надбугське».

Одним із основних елементів організації праці на підприємстві є планування персоналу. Планування персоналу означає визначення не тільки його кількісних і якісних параметрів, але і відповідних витрат на нього [6, 7, 9]. Також потрібне впровадження в навчальний процес гнучких модульних технологій підготовки кадрів на виробництві; розроблення і видання навчальних програм та методичної документації з питань професійного навчання кадрів на виробництві; розроблення механізму стимулювання персоналу підприємств з метою посилення їх зацікавленості в безперервному удосконаленні своїх знань та вмінь. Спрямування фінансових коштів на розвиток працівників не тільки сприяє забезпеченню стабільності персоналу, а й ще створює умови формування та розвитку трудового потенціалу безпосередньо на виробництві, що є важливим фактором задоволеності потреб працівників у самореалізації та кар'єрному зростанні.

Для проведення заходів щодо вдосконалення кадрової політики на ТОВ «Надбугське» пропонується проводити атестацію персоналу раз на 4 роки, оскільки динаміка рівня продуктивності праці є негативною саме за останні три роки. Атестація працівників дозволить оцінити реальні трудові можливості кожного працівника з метою раціонального перерозподілу коштів на поточне преміювання та інші заохочення, що у свою чергу призведе до оптимізації структури витрат на заробітну плату по підприємству в цілому. Якщо результати даного заходу не призведуть у найближчий період (1-2 роки) до зростання

ефективності праці на підприємстві, то пропонується призначити для окремих працівників повторну атестацію, і розробити висновки про якість підбору персоналу.

На основі узагальнення результатів проведеного аналізу стану організації праці на ТОВ «Надбугське» були сформульовані пропозиції щодо покращення елементів системи організації праці, основними з яких є:

- здійснення стратегічного планування діяльності підприємства;
- підвищення ефективності використання витрат на заробітну плату;
- вдосконалення мотиваційного механізму;
- підвищення ефективності використання робочого часу;
- відновлення технічного нормування праці;
- проведення атестації працівників та робочих місць;
- планування підготовки на підвищення кваліфікації працівників та організація кадрового просування (планування кар'єри).

Напрями вдосконалення організації праці на підприємстві передбачають оптимізацію всіх її елементів, забезпечення їх відповідності технічним параметрам виробництва, цілям діяльності, критеріям її ефективності. Запропоновані заходи мають за мету не лише досягнення підвищення рівня продуктивності праці, зниження зарплатомісткості продукції, але й підвищення ефективності використання кадрового потенціалу підприємства, поліпшення якісного складу працівників, посилення мотиваційних чинників праці, оптимізацію витрат праці на виробництво продукції. За рахунок виявлення резервів покращення використання робочого часу пропонується розробляти відповідні програми управління організацією та ефективністю праці на підприємстві систематично раз на 2 роки.

Впроваджені заходи щодо удосконалення організації праці на ТОВ «Надбугське» показали реальну можливість для підприємства щодо підвищення рівня продуктивності праці, зростання реального фонду робочого часу, підбору більш кваліфікованого персоналу, раціоналізації робочих місць, показали необхідність впровадження проведення спостережень за витратами робочого часу,

розробки технічно обґрунтованих норм праці.

ВИСНОВКИ

Динамічний інноваційний та соціально-економічний розвиток потребує постійного удосконалення організації праці як одного з дієвих заходів підвищення результативності діяльності. Вдосконалення організації праці, впровадження нових технологій, робить можливим не тільки активне використання досягнень інноваційного прогресу, але й створення підґрунтя для економічного розвитку підприємства, швидкого і якісного задоволення потреб людини у праці.

Дослідження, висновки та пропозиції, ґрунтуються на практичному аналізі господарської діяльності ТОВ «Надбугське» і були запропоновані для впровадження на даному підприємстві. Запропоновано план заходів щодо впровадження нормування праці на підприємстві за рахунок вдосконалення системи управління персоналом, проведення моніторингу особистих якостей працівників з метою їх ефективної атестації, розроблення програми відбору працівників. Надані пропозиції щодо удосконалення організації праці на підприємстві ТОВ «Надбугське» можуть бути використані на підприємстві у найближчі роки і сприяти не лише розвитку системи організації праці на підприємстві та покращення його трудових показників, але й зростання прибутку підприємства та його конкурентоспроможності в сучасних умовах. Означені шляхи вирішення проблемних питань у організації праці на ТОВ «Надбугське» є підґрунтям для подальших наукових досліджень із удосконалення організації праці підприємств аграрного профілю.

ЛІТЕРАТУРА

1. Решміділова, С. Л. Організація праці на підприємстві: основні завдання та напрями удосконалення [Текст] / С. Л. Решміділова, Н. А. Мул, М. І. Зелена // Вісник Хмельницького національного університету. - 20019. - Т. 3 № 4. - С. 66-69.
2. Писаревський І.М. Менеджмент організацій : навч. посібник / І.М.Писаревський, Л.А.Нохріна, О.В.Познякова. – Харків: ХНАМГ, 2018. – 133 с.

3. Курепін В.М. Механізм управління безпекою вітчизняних підприємств на засадах маркетингу / В.М. Курепін // Сучасний маркетинг: стратегічне управління та інноваційний розвиток: матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції присвяченої до 90-ча заснування Харківського національного технічного університету сільського господарства ім. П. Василенка, 17-18 жовтня 2020 року - м. Харків : Харківський національний технічний університет сільського господарства імені Петра Василенка, 2020р., - С. 154-158.

4. Новіков Б.В. Основи адміністративного менеджменту : навч. посібник / Б.В. Новіков, Г.Ф. Сініок, П.В. Круш. – К. : Центр навчальної літератури, 2019. 560 с.

5. Радіонов М. О. Визначення основних напрямів профілактики травматизму на підприємствах сільського господарства / М. О. Радіонов, Д. Д. Марченко, В. М. Курепін // Вісник аграрної науки Причорномор'я. - 2019. - Вип. 1 (101). - С. 111-117.

6. Плугіна, Ю. А. Розвиток персоналу підприємства: підходи, сутність, моделі [Текст] / Ю. А. Плугіна // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2018. – Вип. 42. – С. 323–327.

7. Оранський, Я. О. Окремі аспекти управління організацією праці на закордонних підприємствах [Електронний ресурс] / Я. О. Оранський, Г. І. Капінос.

8. Васюта, В. Б. Шляхи покращення організації праці на підприємстві [Текст] / В. Б. Васюта, А. Ю. Тронь // Materials of the X International scientific and practical conference, —Conduct of modern science. Vol. 5. Economic science. Sheffield. Science and education LTD, 2018. – P. 71–74.

9. Курепін В. М. Проблеми вдосконалення системи управління охороною праці у банківських установах / В. М. Курепін, А. В. Демченко // Обліково-аналітичне і фінансове забезпечення діяльності суб'єктів господарювання: національні, глобалізаційні, євроінтеграційні аспекти : матеріали IV Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції., 20-21 листопада 2019 р., м. Миколаїв. – Миколаїв : МНАУ, 2019. – С. 168-171.

10. Курепін В. М. Стратегічні підходи щодо забезпечення активізації виробничої діяльності та охорони праці при вирощуванні високоякісного зерна зернових культур / В. М. Курепін, Д. В. Курепін // Актуальні проблеми землеробської галузі та шляхи їх вирішення : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Миколаїв, 4-6 грудня 2019р. – Миколаїв : МНАУ, 2019. – С. 94 – 97.

11. Курепін В. М. Комплексна безпека підприємств, як складова системи управління / В. М. Курепін, К. М. Горбунова // Актуальні питання техногенної та цивільної безпеки України : матеріали І Всеукраїнської наукової конференції професорсько-викладацького складу, м. Миколаїв, 21-22 вересня 2018 р.- Миколаїв : Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова, 2018. – С. 21 – 23.

12. Курепін В.М., Теоретичні аспекти організації підвищення кваліфікації працівників підприємства / В.М. Курепін // Актуальні проблеми життєдіяльності людини в сучасному суспільстві : тези доповідей здобувачів вищої освіти інженерно-енергетичного факультету та інших учасників освітнього процесу за результатами тематичного «круглого столу» на інженерно-енергетичному факультеті, м. Миколаїв, 18-20 листопада 2020 р. - м. Миколаїв : Миколаївський національний аграрний університет, 2020р., -С. 120-122.

13. Курепін В.М. Концепція гідної праці як елемент правової політики держави / В.М. Курепін, А.В. Демченко // Глобальні цілі сталого розвитку – безпека світу, соціально-економічні та екологічні прояви, можливості активізації партнерства : тези доповідей - здобувачів вищої освіти денної й заочної форм навчання за результатами щорічного тематичного «круглого столу» на обліково-фінансовому факультеті, м. Миколаїв, 12 листопада 2020 р. - м. Миколаїв : Миколаївський національний аграрний університет, 2020р., -С. 36-39.

14. Звіти з питань охорони праці та безпеки життєдіяльності ТОВ ТОВ «Надбугське» за 2018-2019 рр.

15. Статут товариства з обмеженою відповідальністю ТОВ «Надбугське».