



УДК 331.103

НАУКОВА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ЯК ОДИН ІЗ НАПРЯМКІВ РОЗВИТКУ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

ФЕСЮН І. І., ШАФРАЙ А. С.

*Студентки 4 курсу, факультету економіки та менеджменту, напрямку
підготовки «Менеджмент»*

*Науковий керівник ДАЦЕНКО Н. М., асистент ВП Національного
університету біоресурсів та природокористування України «Ніжинський
агротехнічний інститут»*

*Досліджено основні задачі, принципи та напрямки наукової організації
праці та висунуті певні докази того, що вона є ефективною на підприємствах
будь-яких виробничих напрямків.*

*Наукова організація праці, сучасний менеджмент, матеріальні та
трудові ресурси.*

Процвітання фірми залежить від міри оволодіння менеджерами досягненнями науки й практики в галузі управлінської діяльності. Це стосується насамперед організації та здійснення процесів управління персоналом і бізнесом; використання техніки управління; якостей управлінського персоналу, їхньої відповідності завданням фірми, характеру і масштабам бізнесу; динамізму раціоналізації системи управління фірмою, а також умов праці персоналу. Наукова організація праці об'єднує в собі всі ці показники. Вона ґрунтується на твердому переконанні в тому, що справжні інтереси роботодавця і найнятих ним працівників цілком збігаються. Добробут підприємця неможливий, якщо він не супроводжується добробутом зайнятих на його підприємстві робітників.

Першим хто запропонував теорію і методологію наукової організації праці був Ф. Тейлор. Також велика роль в розвитку та розробці цього напрямку сучасного менеджменту належить Г. Форду, Ф. Джилібрету, Г. Емерсону, А. Файолю та ін.

Економічна теорія і практика підприємницької діяльності засвідчують, що цілком можливо дати робітникові те, чого він хоче - високу заробітну плату - і водночас підприємцю досягти те, до чого прагне він - низьку вартість робочої сили у виробництві продукції. Саме за допомогою наукової організації



праці це стало можливо на будь-якому підприємстві, не залежно від виробничого напрямку та обсягу виробництва.

Що ж лежить в основі наукової організації праці? Які особливості, плюси та мінуси впровадження наукової організації праці на підприємстві?

Мета та завдання дослідження. Тож метою нашого дослідження полягає в ознайомленні з основними положеннями наукової організації праці, вивченні її принципів та напрямків.

Виклад основного матеріалу. Наукова організація праці передбачає систематичне впровадження досягнень науки і передового досвіду та дозволяє найкращим чином поєднувати техніку і людей в єдиному виробничому процесі, забезпечує найбільш ефективне використання матеріальних і трудових ресурсів, безперервне підвищення продуктивності праці.

Для здійснення наукової організації праці менеджмент має узагальнити сукупність традиційних знань і навичок, котрими володіють її працівники, а потім класифікувати їх, опрацювати й звести всі ці знання в правила, закони та методи, що стають працівникам підмогою у виконанні їхньої щоденної роботи.

Характер організації праці в колективі визначається мірою прогресивності техніки і технології, що застосовуються, а також рівнем кваліфікації працівників.

Організація праці повинна розглядатися з двох боків:

- як стан системи, що складається з конкретних взаємопов'язаних елементів і відповідає цілям виробництва;
- як систематична діяльність людей по впровадженню нововведень в існуючу організацію праці для приведення її у відповідність з досягнутим рівнем науки, техніки і технології.

Праця людей в процесі виробництва організовується під впливом розвитку продуктивних сил і виробничих відносин. Тому організація праці завжди має дві сторони: природно-технічну і соціально-економічну. Ці сторони тісно пов'язані між собою і визначають зміст організації праці.

Впровадження наукової організації праці (НОП) спрямоване на рішення економічних, соціальних і психофізіологічних задач.

До економічних задач які вирішує НОП на підприємстві належать:

- підвищення продуктивності праці, економія живої праці, що витрачається при виконанні трудових операцій;
- найбільш ефективне використання матеріальних і трудових ресурсів;
- використання найбільш прогресивних методів і прийомів праці, скорочення або повна ліквідація витрат робочого часу;
- створення сприятливих умов праці;
- підвищення рівня нормування праці.

До соціальних задач НОП належать:

- всебічний розвиток людини в процесі праці



- виховання свідомого відношення праці
- розвиток творчої ініціативи
- підвищення освітнього рівня і ділової кваліфікації
- перетворення праці в певну життєву потребу

До психофізіологічних задач НОП належать:

- забезпечення умов стійкої працездатності людини
- полегшення праці
- підвищення її змістової привабливості [1]

Наукове управління за своєю сутністю являє собою філософію, яка зводиться до єдності шести основних принципів управління: принципу комплексності (НОП розвивається не за одним напрямком, а за їх сукупністю; стосується не одного працівника, а усього управлінського колективу), принципу систематичності (взаємне узгодження усіх напрямків розглядання об'єкту, а також усунення протиріч між ними), спеціалізації (закріплення за кожним підрозділом певних функцій, робіт і операцій з покладанням на них повної відповідальності за кінцеві результати їх діяльності в процесі управління), регламентації (встановлення і дотримання певних правил, положень, інструкцій, нормативів та інших нормативних документів, заснованих на об'єктивних закономірностях розвитку системи управління), стабільності (трудова колектив повинен працювати в умовах стабільності його складу, функцій і задач, що ним вирішуються) та цілеспрямованої творчості (досягнення двох взаємозалежних цілей: забезпечення творчого підходу при проектуванні і впровадженні передових прийомів праці і максимальне використання творчого потенціалу управлінських працівників у їхній повсякденній діяльності). [3]

Наукова організація праці стрімко розвивається за багатьма напрямками, проте найбільше вчені приділяють увагу п'ятьом основних:

1. Оплата і стимулювання праці - розробка оптимальних співвідношень в оплаті праці різної складності є найбільш важливим моментом у системі диференціації заробітної платні. Такий підхід забезпечує відповідність розмірів в оплаті праці з її якісними показниками.

2. Розподіл і кооперація праці – це об'єктивний процес відокремлення її видів у самостійні сфери трудової діяльності різних груп управлінських працівників.

3. Технічне забезпечення і механізація праці - використання засобів оргтехніки для полегшення роботи працівникам підприємства.

4. Нормування праці – це встановлення міри витрат праці на використання визначеного обсягу робіт з даних організаційно-технічних умов.

5. Сприятливий режим і умови праці - раціональна організація робочого місця менеджера забезпечує створення в управлінській діяльності максимальних зручностей і сприятливих умов праці, підвищує змістовність роботи. [2]



Але хоча НОП і є досить ефективною в світі, на жаль, українські підприємства ще не зовсім готові до її впровадження. Ось основні причини цього:

1. Підприємства часто не готові до впровадження нової політики управління, так як більшість з них ще підтримують тактику Радянського Союзу.
2. Не достатня кількість коштів для стимулювання працівників та впровадження нової техніки.
3. Відсутність кваліфікованого менеджера, який би міг керувати всіма процесами впровадження та використання НОП.

Найчастіше саме відсутність кваліфікованого працівника є основною причиною, адже не зважаючи на те що в наш час ВУЗи готують велику кількість управлінців, після того як вони потрапляють на виробництво, їм дуже часто не вистачає досвіду. А вже сформовані фахівці най часті використовують застарілу політику управління і їм дуже важко перебудуватись на новітні методи, а саме на НОП.

Висновки. Отже, практичне застосування методів НОП в підприємстві сприяє: зниженню витрат праці, витрат обігу, підвищенню продуктивності праці працівників, поліпшенню і оздоровленню умов праці, підвищенню змістовності і привабливості праці, скороченню витрат часу. Слідування її принципам та напрямкам хоч і потребує певних матеріальних затрат, але в подальшому дозволить отримати прибутки, які значно перевищуватимуть не тільки ті затрати, які ми понесемо від впровадження НОП на підприємстві, а й той дохід який ми отримували до цього.