

Проблема ефективного управління трудовим колективом

Лаврук О. С., к.е.н., доцент кафедри менеджменту,

публічного управління та адміністрування

Подільського державного аграрно-технічного університету

lavrukoksana73@gmail.com

Ефективне управління трудовим колективом неможливе без позитивних результатів у виробництві конкурентоспроможної продукції, зростанні продуктивності праці та вирішенні соціальних питань. Тому постає необхідність виявлення резервів підвищення ефективності праці шляхом самоорганізації учасників трудового процесу, посилення їх мотивації. У зв'язку з цим одне з центральних місць у системі управління трудовим колективом займає удосконалення і широке використання прогресивних форм організації і стимулювання праці.

Відомо, що система управління трудовим колективом – це всебічно обґрунтована сукупність компонентів (підсистем), які знаходяться в постійній взаємодії і взаємозв'язку, що впливає на соціально-економічну ефективність, направлених на забезпечення як найповнішого задоволення потреб і підвищення життєвого рівня трудящих. Це вимагає науково-методичного і нормативного забезпечення заходів щодо вдосконалення організаційної структури і механізму управління трудовим колективом з метою підвищення якості робіт у сфері організації, нормування, стимулювання і безпеки праці, підвищення кваліфікації, розв'язання інших проблем.

При обґрунтуванні системи управління трудовим колективом необхідно виходити з основного методологічного положення. А саме: головним об'єктом системи є людина [2]. Працівник як об'єкт управління знаходиться в органічному взаємозв'язку з усіма чинниками виробництва.

Для досягнення основної мети управління трудовим колективом необхідно вирішити сукупність взаємозв'язаних техніко-технологічних, організаційно-економічних, фінансово-комерційних, соціально-психологічних і правових завдань [3]. Їх органічне поєднання дозволить забезпечити: упровадження нової техніки і прогресивних технологій; формування високопрофесійних, творчих кадрів працівників, здатних швидко перебудовуватися для роботи в сучасних умовах виробництва; запровадження гнучких систем оплати праці, матеріального і морального стимулювання з урахуванням особистого внеску в кінцеві результати роботи трудового колективу; використання наукових методів оцінки професійних і особистих якостей керівників і фахівців при прийомі їх на роботу, оцінці професійної діяльності, підвищенні на посаді; створення сприятливих і безпечних умов праці, розв'язання соціальних питань. Все це потребує глибокого обґрунтованого системного підходу до розробки і прийняття рішень щодо впливу на трудові процеси з метою їх оптимізації.

У цих умовах вагомим значення набувають питання створення безпечних умов праці як одного з основних напрямів ефективного управління трудовим колективом. Проблема подальшого поліпшення умов праці безпосередньо

пов'язана з вирішенням задач раціонального використання трудових ресурсів, трудової активності людини, оскільки від безпечних умов праці багато в чому залежать зростання продуктивності праці, задоволення працею, мотивація. Вважаємо, що ефективне управління трудовим колективом підприємства суттєво залежить також від підбору і оптимальної розстановки кадрів, яке повинно здійснюватися відповідно до програм, що розробляються на підприємстві. Особливої актуальності набувають питання формування резерву керівників і фахівців на підприємстві, оскільки розробка нових підходів і методичне забезпечення їх реалізації істотно відстають від потреб управління трудовим колективом. Проблеми подальшого їх удосконалення безпосередньо пов'язані з розв'язанням задач раціонального використання управлінської праці, трудової активності керівників і фахівців.

Ефективність управління трудовим колективом визначається особливостями виконуваних робіт різних категорій персоналу. В умовах гострої конкурентної боротьби за ринки збуту всі категорії персоналу повинні працювати з більшою інтенсивністю і відповідальністю. Тому особливого значення набуває застосування дієвої системи матеріальної і моральної зацікавленості у досягненні кінцевих результатів трудової діяльності та підвищенні мотивації праці.

Проблема управління мотивацією складна і багатоаспектна, має виражений комплексний характер. Для включення інтересів колективу людей, кожної людини в продуктивну роботу необхідні комплексні, послідовні і цілеспрямовані зусилля щодо виявлення, вивчення і сприяння формуванню мотивуючих чинників до праці [1]. Між мотивацією праці і трудовою поведінкою працівника існує органічний функціональний взаємозв'язок. Від того, що вкладає людина у свою трудову діяльність, яке значення визначає його дії, залежить і його трудова свідомість, і ставлення до виконуваної роботи.

Крім того, у сучасних умовах необхідні заходи щодо подальшого підвищення рівня управління організацією праці як важливої складової в системі ефективного управління трудовим колективом. Саме нормування праці є важливим засобом визначення міри праці і міри винагороди, організації оплати праці і винагороди за її результати. Реалізація механізму інноваційної організації праці дозволить комплексно використовувати різні аспекти людського чинника. Адже, разом з окремим працівником усе більша увага приділяється робочій групі і відносинам між її учасниками. При цьому використовується потенціал працівників з урахуванням розширення мотиваційних умов, особливого значення набуває активізація творчих, пошукових зусиль у роботі. Крім того, важлива роль відводиться взаємозв'язку усіх елементів трудового процесу – технологічних вимог, підвищення якості трудових ресурсів, трудової дисципліни, а нові форми і методи організації праці ув'язуються зі стратегією господарського і науково-технічного розвитку підприємства.

Вважаємо, що для ефективного управління трудовим колективом необхідно враховувати значення мотивації праці, управління оплатою праці, застосувати заходи щодо безпеки, організації і нормування праці, покращувати

продуктивність, трудову активність і змагальність, управляти процесами соціального захисту; створити у працівників відчуття впевненості у тому, що їх праця буде оплачена і винагороджено у повній відповідності з досягнутими результатами; створити рівні можливості для реалізації трудового потенціалу усіх працівників; використовувати дієві засоби матеріального і морального заохочення, що сприяють посиленню зацікавленості працівників у підвищенні якості і продуктивності праці; сприяти зміцненню у працівника відчуття самоповаги, заохочувати самостійність і заповзятливість у роботі, сприяти більш повній реалізації творчого потенціалу працівника; забезпечити дотримання суспільних і колективних інтересів, тобто сприяти не тільки посиленню особистої зацікавленості в результатах праці, але і виконанню основних господарських задач, що стоять перед колективом підприємства в цілому; сприяти формуванню і розвитку трудових традицій, змагальності, поліпшенню ставлення до праці, мотивації трудової діяльності.

Використана література:

1. Кирхлер Э., Родлер К. Мотивация в организациях : пер. с нем. Харьков : Гуманитарный центр, 2003. 142 с.
2. Лаврук О.С. Підходи до реалізації управління персоналом підприємства. *Сучасний рух науки: тези доповідей VIII міжнародної науково-практичної інтернет-конференції, 3–4 жовтня 2019. Дніпро, 2019. Т.2. С. 354–358.*
3. Талюпа Н. Сучасні підходи до удосконалення технології управління. *Інвестиції: практика та досвід. 2009. №8. С. 49–52.*
2. Фернхам А., Тейлор Д. Темная сторона поведения на работе : как понять, почему сотрудники увольняются, воруют или обманывают вас, и как избежать этого ; пер. с англ. В. О. Шагоян. Днепропетровск : Баланс Бизнес Букс, 2005. 336 с.

Дослідження соціально – психологічного клімату в організаціях фармацевтичного профілю

*Лімонтова О. П., здобувач вищої освіти 5 курсу спеціальності «Фармація»
Національного фармацевтичного університету
Чмихало Н. В., к.фарм.н., доцент кафедри соціальної фармації
Національного фармацевтичного університету
socpharm@niph.edu.ua*

Ефективність підприємницької діяльності є результатом злагодженої та скоординованої діяльності організації, прерогатива забезпечення якої залежить від якостей (як професійних, так й особистих), методу та стилю управління її керівника. Організувавши роботу підвідомчої організації, керівник встановлює властивий для нього соціально психологічний клімат у колективі, який корелюється з загальними баченнями співробітників щодо діючої корпоративної