

2. Калінеску Т. Соціально-економічний феномен розвитку туризму / Т. Калінеску // Галицький економічний вісник. – 2015. – № 2 (49). – С. 34-40.
3. Timar I. V. Hospitality services in Ukraine: current state, problems and prospects for further development / I. V. Timar // Economics, management, law: realities and perspectives: Collection of scientific articles. – Les Editions L'Originale, Paris, France, 2016. – P. 241–244.
4. Тімар І. В. Проблеми та перспективи розвитку суб'єктів сфери рекреаційних послуг Автономної республіки Крим / І. В. Тімар // Управління розвитком підприємства в інтеграційних умовах : колект. моногр. – 2014. – С. 287–297.
5. Тімар І. В. Перспективи розвитку промислового туризму в Дніпропетровській області / І. В. Тімар // Проблеми економіки: нові ринки та нові напрямки розвитку: матеріали науково-практичної конференції (м. Дніпропетровськ, 6–7 лютого 2015 р.). – Дніпропетровськ : НО «Перспектива», 2015. – С. 11–14.
6. Гринько Т. В. Удосконалення управління підприємствами туристичної сфери / Т. В. Гринько // Економіка. Фінанси. Право. – 2013. – № 5. – С. 13–15. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfipr_2013_5_6
7. Економічне управління підприємством : навч. посіб. / А. М. Колосов, О. В. Коваленко, С. К. Кучеренко, В. Г. Бикова ; за заг. ред. А. М. Колосова. – Старобільськ : Вид-во держ. закл. «Луган. нац. ун-т імені Тараса Шевченка», 2015. – 352 с.

Ткаченко А. О., Рябик Г. Є.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

У сучасних ринкових умовах високоефективна система організації праці є необхідною складовою в діяльності будь-якого підприємства. Створення такої організованої системи на підприємствах має на меті в першу чергу вдосконалення діючих трудових, технологічних і виробничих процесів. У загальному вигляді нормальна організація праці означає бережливе використання виробничих ресурсів на основі раціонального поєднання людських і матеріальних чинників на кожному робочому місці, при цьому праця повинна в найбільш повній мірі відповідати всім відомим науковим принципам організації процесів праці і виробництва [1].

Питання організації праці було і залишається предметом вивчення у щоденній практичній роботі спеціалістів підприємств. У своїй основі вона потенційно здатна значно підвищити ефективність певного виробництва і економіки загалом з точки зору результату економічної та соціальної роботи і техніко-технологічних засобів виробництва. Раціональна і ефективна праця є провідним фактором росту його

продуктивності і зниження статей витрат виробничих процесів, яка становить основу забезпечення конкурентоспроможності господарюючих суб'єктів ринкової економіки [2].

Таким чином, під організацією праці слід розуміти форми та методи поєднання, координації і управління робочою силою, предмети праці та засоби виробництва в єдиному процесі праці. Таким чином, процес організації праці являє собою систему взаємодії людини з основними матеріальними елементами процесу праці, до яких входять працівники, предмети праці і засоби виробництва. Раціональна організація праці дозволяє якнайкраще поєднати всі особисті і матеріальні елементи в процесі виробництва, забезпечити повну зайнятість обмежених економічних ресурсів, наявних на кожному підприємстві, за допомогою науково обґрунтованих норм їх витрачання [3].

Оцінка стану, як основна функція менеджменту організації праці, дозволяє визначити переваги та недоліки організації праці в структурних підрозділах організації і планувати заходи щодо подальшого їх здійснення. Очевидно, що чим вище рівень конкуренції, тим більшого значення набуває організація праці як фактор ефективності виробництва [2].

Організація праці виконує три класи завдань: економічного, психофізіологічного та соціального спрямування.

Економічні завдання покликані забезпечити зростання продуктивності праці; раціональне використання ресурсів праці і робочого часу, зниження витрат усіх видів ресурсів, поліпшення якості продукції та її конкурентоспроможності та ефективності виробництва (ефективне використання матеріальних ресурсів і основних засобів).

Психофізіологічні завдання спрямовані на підтримку життєвої енергії, встановлення обмежень інтенсивності праці, баланс фізичних та психічних навантажень на людину, забезпечення прийнятних і безпечних умов для організму людини в трудовому процесі, зменшення тяжкості і нервово-психічної напруженості.

Соціальні завдання забезпечують змістовність, різноманітність і престижність праці, справедливість і повноцінність оплати праці, виховання гідної дисципліни праці [2]. В умовах сучасної ринкової економіки під впливом науково-технічного

прогресу, зміни засобів виробництва, технологій, форм і методів управління зазнають зміни структури праці, відбувається заміщення одних форм організації праці іншими, більш ефективними. В сучасній організації праці відбулися значні зміни:

1) поліпшення виробництва: істотне зростання диверсифікації продуктів праці – виробів, що випускаються в сучасній промисловості;

2) збільшення потужності і технічних можливостей обладнання, що дозволяє краще поєднувати предмети і знаряддя праці;

3) значна увага приділяється питанням розміщення всіх елементів процесу виробництва в просторі – планування робочого місця, виробничої дільниці, цеху і підприємства, що позначається на продуктивності праці і витратах виробництва;

4) підвищення ролі і значення раціональної організації контролю якості продукції, спрямованого на запобігання бракованої продукції і передбачає випуск продукції в межах допусків, відповідати вимогам стандартів.

Організаційні зміни вплинули на структуру попиту на ринку праці більшості розвинених економік. Фірми почали виявляти велику зацікавленість у підтримці гнучкої бази людських ресурсів, яку можна розширити за допомогою гнучкого переміщення персоналу в разі зміни попиту на продукцію. Політика перехресного навчання дозволяє людям, коли обсяги робіт в підрозділах скорочуються, переходити в інші підрозділи, щоб набути навичок, які можуть знадобитися в майбутньому.

Сучасні зміни в організації праці привели до зростання ефективності продуктивності праці, створення сприятливих умов, автоматизації, а також підвищенню змістовності праці.

Список використаних джерел:

1. Бухтаяров А. А. Особенности социально-трудовых отношений / А. А. Бухтаяров // Современные наукоемкие технологии. – 2008. – № 1. – С. 106.
2. Вукович Г. Г. Качество рабочей силы: компетентностный подход / Г. Г. Вукович // Экономика устойчивого развития. – 2011. – № 8. – С. 32–36.
3. Строителева Т. Г. Формирование эффективной кадровой политики в корпоративном секторе промышленности / Т. Г. Строителева, Г. Г. Вукович. – Саарбрюкен, 2012.