

УПРАВЛІННЯ ПРАЦЕЮ: ОСНОВНІ АСПЕКТИ

Ангеліна КОЛЕСНИК,

*здобувачка вищої освіти першого рівня,
освітня програма «Економіка підприємства»
Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана (м. Київ)*

Ірина ВЕРХОВОД,

*кандидат економічних наук,
доцент кафедри соціоекономіки
та управління персоналом
Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана (м. Київ),
науковий керівник*

Праця – це взаємодія людей з навколишнім середовищем з метою створення різноманітних благ та їх використання задля задоволення потреб. Праця завжди була актуальна й управління працею здійснювалися в дуже різних формах під впливом багатьох факторів. Потреби еволюціонують, а отже, і підхід до вироблення цих потреб змінюється і певною мірою вдосконалюється [1, с. 9].

Можна сказати, що до початку індустріального періоду людей цінували як фізичну робочу силу й управління працею здійснювалось достатньо жорстоко. Проте в період швидкої індустріалізації поширювалися інновації, підвищувався рівень наукомісткості, інтелектуалізації трудової діяльності, що і змінив підхід та відкрив нові можливості в управлінні працею [1, с. 12]. Так постіндустріальний період характеризується ростом науково-технологічного розвитку, внаслідок чого фізична праця частково заміщується інтелектуальною. Всі ці зміни призвели до відмови від жорстких методів управління працею, тому що людина починає бути особистістю з інтелектом, яку підприємство може використати задля досягнення своїх цілей, а не просто робочою силою, яку легко замінити.

Основою нового типу управління працею є рівноправність та партнерські взаємозв'язки роботодавців та працівників, тому що пріоритетом на підприємстві стає працівник, який може впливати на діяльність підприємства та приймати важливі рішення для його розвитку, та, як наслідок, отримання прибутків. В свою чергу це означає, що роботодавець зацікавлений в розвитку потенціалу працівників (саме це і відрізняє новий тип управління працею від доіндустріального). Вже в такому типі відносин працівник може обирати для себе місце самореалізації та вигода з його роботи йде підприємству/організації у вигляді прибутку, а йому – у вигляді заробітної плати [1, с. 17].

До основних аспектів управління працею варто віднести:

– планування робочого часу. Управління працею включає планування робочого графіка та забезпечення, щоб працівники працювали в потрібний час із максимальною ефективністю.

– розподіл обов'язків. Управління працею також включає розподіл обов'язків між працівниками з урахуванням їх навичок, досвіду та кваліфікації.

– керування продуктивністю. Для досягнення максимальної продуктивності працівників необхідно забезпечити їм необхідні ресурси, навчання та підтримку, а також забезпечити належний контроль та оцінку продуктивності.

– розвиток та навчання працівників. Управління працею також включає розвиток та навчання працівників, щоб забезпечити належну кваліфікацію та знання, необхідні для виконання роботи

– мотивація працівників. Мотивація працівників є важливим компонентом управління працею. Забезпечення належної мотивації може бути досягнуто за допомогою різних заходів, таких як фінансові стимули, можливості професійного зростання, визнання та хвала [2].

Сьогодні найважливішою економічною рисою людини є її індивідуальність і вміння взаємодіяти з іншими працівниками. Підприємства/організації прагнуть досягнути синергії в команді та отримати максимальні прибутки. На нашу думку, для цього потрібно правильно здійснювати управління працею, тобто правильно сформулювати поведінку працівників з метою їх розвитку та успішного функціонування підприємства на основі підвищення ефективності праці. Також метою організації управління працею є створення у працівників позитивного та максимально зацікавленого ставлення до праці, що в свою чергу дасть результат у вигляді прибутку. Саме еволюціонування цих процесів призвело до того, що людство може управляти працею не тільки за допомогою жорстокого адміністрування, а й за допомогою мотивації.

Наразі управління працею зазвичай враховує основні групи мотивації праці, такі як:

1. Прагнення до високого рівня споживання, позитивного ставлення та емоцій й досягнення життєвих цілей, властиве кожній людині.

2. Підвищення ділових якостей працівників, таких як: кваліфікація, творчість, діловитість, ретельність, уважність. Всі ці характеристики підвищують ціну працівника і, відповідно, його значущість на підприємстві.

3. Відчуття причетності до місій та цілей підприємства працівником. З появою почуття причетності у працівників спостерігається відчуття посилення особистих інтересів, що достатньо вигідно для роботодавців.

4. Злагоженість колективу й позитивне ставлення до колег, тобто сприятливе соціально-психологічне середовище. Дуже часто зацікавленість працівників виявляється через ставлення до трудового колективу.

5. Заходи задля підтримки високої працездатності працівників на підприємстві, а також соціальні заходи, спрямовані на колективні відпочинки, розваги тощо [1, с. 280].

Тобто управління працею покликане розв'язувати такі завдання, як ефективне формування та використання трудового потенціалу, регулювання соціально-трудова відносин, організація праці, і наразі це все можна зробити за допомогою простих послідовних дій. Можна сказати, що інноваційне управління працею має базуватись на принципах логічного переходу від функцій до результатів, від функціональних підрозділів до процесних команд, від роботи, що орієнтована на прості завдання, до розв'язання складних стратегічних завдань.

Список джерел

1. Завіновська Г. Т. Економіка праці та соц-труд. відносин: навч. посібник; М-во освіти і науки України, Київський нац. екон. ун-т імені Вадима Гетьмана. – Вид. 2-ге, без змін. Київ: КНЕУ, 2006. 374 с.
2. Управління працею. URL: <http://referat-ok.com.ua/work/upravlinnja-praceju/> (дата звернення: 22.04.2023 р.)