

Дефініції... //Під ред. Калюжного. Р. А., Швеця М. Я. — Київ: Інтеграл, 2002 . с.32 -40.

Ольга РИМАР

слухачка магістратури за спеціальністю

«Публічне управління»

(науковий керівник – к.е.н. доцент кафедри

менеджменту та публічного управління Богач Ю. А.)

ОРГАНІЗАЦІЯ ЕФЕКТИВНОЇ ТА БЕЗПЕЧНОЇ ПРАЦІ В ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ

В умовах ринкової економіки все більшого поширення набуває концепція постійного нарощування людського капіталу, ключовим елементом якого є професійні компетенції персоналу організації. Адже відомо, що навіть найсучасніше обладнання та високопродуктивна техніка не дадуть бажаного результату при низькій організації їх обслуговування і, навпаки, при ефективній організації праці можна отримати від відповідного технічного оснащення виробництва максимальний результат [1].

При цьому потенційні можливості організації праці для підвищення ефективності діяльності в більшості організацій реалізуються не повною мірою. Причиною цього зазвичай є недостатньо глибоке розуміння самого змісту поняття «організація праці». В першу чергу це стосується керівників структурних підрозділів, які не завжди володіючи інформацією про специфічні особливості організації праці, зводять її лише до підтримки трудової дисципліни. На нашу думку, організація ефективної та безпечної праці в діяльності організації, передбачає не лише підтримку робочої дисципліни і забезпечення безпечних умов праці, а й стратегічне управління персоналом, направлене на підвищення ефективності використання інтелектуального капіталу організації.

Нарощування і використання інтелектуальних можливостей персоналу організації дає змогу швидко реагувати на вимоги ринку, ефективно реалізовувати свою стратегію розвитку, забезпечувати відтворення капіталу. Забезпечення таких дій можливе лише за умови, якщо праця кожного робітника організації буде розглядатися як унікальна діяльність, яку необхідно заохочувати, постійно удосконалювати з урахуванням змін мінливого зовнішнього середовища.

При цьому ефективність розвитку інтелектуальних можливостей та

професійної компетентності персоналу забезпечується створенням певних умов.

Організаційно-управлінські умови розвитку професійної компетентності персоналу стосуються організаційних та управлінських здібностей керівника. Фінансово-технологічні умови передбачають наявність грошових коштів, спрямованих на професійне навчання, підвищення кваліфікації, поліпшення фізично-психологічного самопочуття, забезпеченість необхідними технічними та інформаційними ресурсами. До навчально-методичних умов включають досвід праці наставника, забезпеченість науковими та навчально-методичними матеріалами, організація конференцій та семінарів з актуальних тем, проведення тренінгів тощо. До морально-психологічних умов розвитку професійної компетентності персоналу варто віднести рівень згуртованості колективу, спільність цілей і завдань працівників й керівника, якість соціально-психологічного клімату в колективі, лояльність персоналу [2].

Дотримання перелічених умов дасть змогу забезпечити якісний розвиток професійної компетентності персоналу організації.

Бібліографія:

1. Богач, Ю. А. Удосконалення системи оцінювання діяльності працівників у медичних установах / Ю. А. Богач // Формування ринкових відносин в Україні. – 2015. – № 2. – С. 148-152.

2. Бистров А.Г. Особливості організації праці при інноваційній діяльності / А.Г. Бистров А.Г. // Управління проектами та розвиток виробництва. – 2013. – № 45. – С. 74-82

Ліза СЕЛЕЦЬКА

слухачка магістратури за спеціальністю
«Публічне управління та адміністрування»
(науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту та публічного управління Кривокульська Н.М.)

СТРАТЕГУВАННЯ ТА ЙОГО РОЛЬ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Забезпечити ефективну діяльність підприємства можна через стратегування. Воно передбачає врахування підприємством довгострокових стратегій різних зовнішніх стратегічних гравців (інших організацій) і на противагу їм пропонування та впровадження своїх