

(науковий керівник:к.е.н., доцент,доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та персоналу ЗУНУ Сkochиляс С.М.)

РОЛЬ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ В УПРАВЛІННІ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ

Одним із показників забезпечення конкурентоспроможності організації в умовах нової економіки є якість трудового потенціалу, його кваліфікаційний склад, продуктивність праці, задоволеність умовами праці та соціальним забезпеченням. Аналізуючи сучасний ринок економіки можна засвідчити той факт, що основною причиною виникнення кризового стану багатьох вітчизняних підприємств є невідповідність принципів і методів управління сучасним умовам. Отже, дослідження спрямовані на удосконалення системи управління трудовим потенціалом є одним із напрямів стратегії розвитку підприємства.

Управління трудовим потенціалом є цілеспрямованою та усвідомленою діяльністю, спрямованою на забезпечення оптимальних умов праці колективу та окремих його працівників щодо досягнення цілей підприємства. Від якісно сформованої системи управління трудовим потенціалом залежать такі процеси, як: якісне відтворення трудового потенціалу, способи його поєднання із засобами виробництва, ефективність трудової діяльності.

Важливу роль в управлінні трудовим потенціалом відіграє нормування праці, яке дає можливість визначити норми праці, а на їх підставі – оптимальну кількість працівників, що впливає на витрати. Отже, нормування праці є ключовим елементом менеджменту й набуває особливої актуальності в ринкових умовах господарювання.

Незважаючи на визначну роль нормування праці в управлінні трудовим потенціалом, значна частина керівників підприємств стали взагалі відкидати доцільність нормування праці в умовах ринку та зменшують значущість організації праці й заробітної плати. Однак, разом із названими керівниками існують інші менеджери, що

намагаються відродити роботу з нормування праці у своїх підприємствах задля оптимізації кількості персоналу та оптимізації витрат, оскільки розуміють, що від цього залежить успіх у конкурентній боротьбі.

Нормування праці – це встановлення міри витрат праці на виготовлення одиниці виробу або виконання заданого обсягу роботи з урахуванням певної (проектованої або фактичної) організації праці.

Нормування праці виконує ряд функцій, які можна поділити на дві основні групи: загальні функції – характеризують роль нормування праці на підприємстві та оплати праці; спеціальні функції – розкривають їх конкретний зміст за видами та призначенням.

Серед усіх методів нормування праці, що включають аналіз трудового процесу, виявлення резервів підвищення ефективності виробництва, проектування раціональних трудових процесів на основі раціональної технології та організації праці, виокремимо ключові:

1. Аналітично-розрахунковий;

2. Аналітично-дослідницький;

3. Фотографія робочого часу. Відштовхуючись від кількості об'єктів спостереження застосовують методи: безпосередніх спостережень (2-3 робітники); маршрутної фотографії (4-15 робітників); моментних спостережень (великі групи робітників).

Організація та нормування праці сприяють раціональному розставленню працівників підприємства та правильному використанню ними робочого часу, більш того – це впливає на покращення виробництва та функціонування підприємства в цілому.

Отже, сутність управління трудовим потенціалом полягає у тому, що працівники розглядаються як механізм забезпечення конкурентоспроможності, яку необхідно розміщувати, розвивати, мотивувати разом з іншими ресурсами, щоб досягти стратегічних цілей. А в умовах нової економіки відбуваються істотні зміни, які створюють сприятливе середовище для відродження та розвитку системи нормування праці. Ці зміни підвищили зацікавленість

роботодавця до нормування праці, що додатково обумовлено посиленням соціальної спрямованості сучасного управління трудовим потенціалом, та підвищенням юридичної грамотності працівників у відстоюванні своїх прав.

Використані джерела

1. Белік В. Д. Функціональний підхід до формування системи управління персоналом підприємства. *Вісник Львівської комерційної академії. Серія економічна*, 2014. №45, с. 54-57.
2. Ільїна О.А. Системно-компетентнісний підхід до управління розвитком кадрового потенціалу підприємства. *Електронне наукове фахове видання «Економіка і суспільство»*. №7. 2016. URL: http://economyandsociety.in.ua/journal/7_ukr/13.pdf
3. Крайній В.О. Вдосконалення системи нормування праці в сучасних умовах. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2014. URL: <http://global-national.in.ua/archive/1-2014/17.pdf>
4. Серединська В.М. та ін. Аналіз системи нормування праці на підприємстві. *Економічний аналіз*. 2015. № 2, С. 136–147.

Матвієнко Тетяна

(науковий керівник: д.е.н., професор, професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Шкільняк М.М.)

КОНЦЕПТУАЛІЗАЦІЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ НАДАННЯ МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ НА ПЕРВИННОМУ РІВНІ

Процеси реформування системи охорони здоров'я та проблеми, що її супроводжують, обумовлюють необхідність вироблення цілісної політики якості і впровадження її в систему управління кожним закладом охорони здоров'я. Таке управління спрямовується, передовсім, на гарантування населенню доступності і безпеки медичної допомоги та підвищення рівня їх задоволеності якістю наданих медичних послуг. Важливо, також, забезпечити комплексний підхід до оцінювання якості медичних послуг, тобто оцінювати і сам процес надання медичної послуги і його результат.