

НОВІ ПІДХОДИ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ Й ПРОЦЕСІВ ЇЇ УДОСКОНАЛЕННЯ В УКРАЇНІ

Підписання Угоди про асоціацію України з ЄС у 2014 році та її ратифікація Верховною Радою стало основою щодо реального переходу всіх сфер життєдіяльності, веденню бізнесу й господарювання на світові стандарти сталого розвитку. Відповідно до них соціально-економічний розвиток людини, її екологічна та техногенна безпека, організація та умови праці мають бути приведені до сучасних європейських норм. При формуванні нових наукових органів праці в Україні необхідно враховувати такі її сьогодення, як:

1. Бувша радянська система НОП за часів незалежності України майже перестала існувати і дуже застаріла.

2. Змінилося відношення нових власників підприємств, а також і керівників цих підприємств щодо їх ролі і відношення до НОП.

3. Сьогодні всі підприємства переходять на нові умови господарювання з необхідністю вивчення потреб ринку та споживачів, розроблення та реалізації своїх власних стратегій, стратегічних планів, програм й інноваційно-інвестиційних проектів в умовах подолання кризових явищ, формування нового конкурентного середовища. Вітчизняні компанії повинні не тільки вивчати та залучати найкращий світовий досвід, а й переходити на нові стандарти корпоративного, стратегічного, виробничого, інноваційного, проектного менеджменту, організації та управління персоналом, інжинірингу та девелопменту.

4. Сьогодні саме людський капітал вітчизняних підприємств та організацій, що зберіг свій інтелектуальний, професійно-практичний та економічний потенціал, який слід максимально стимулювати, в першу чергу за рахунок швидкої реалізації НОП і паралельного виконання всіх стратегічних планів, програм і проектів підприємства. В тому числі слід використовувати найбільш потужний важіль – зростання рівня заробітної плати та інших матеріальних стимулів працівників підприємства (оскільки їх рівень в Україні в десятки разів нижче Європейських стандартів) відповідно, на тих підприємствах, де є реальний прогрес в усіх сферах їх розвитку, НОП стає одним із генеруючих елементів і джерел синергетичного ефекту швидкого зростання і забезпечення конкурентоспроможності продукції, підприємства і всього персоналу

підприємства, в тому числі його соціально-економічних і культурно-побутових умов життєдіяльності.

5. Екстенсивний метод зростання праці, який сьогодні є характерним для малого бізнесу України й деяких сільськогосподарських підприємств в Європі та Світі вичерпав свій потенціал ще за 100 років до сьогодні, а звичайний інтенсивний – кілька десятків років тому. Недоотримане зростання обсягів і якості виробництва продукції за рахунок відсутності прогресу щодо розвитку нових систем і процесів організації праці, створення комфортних умов для праці і всебічного розвитку персоналу підприємства, буде значно вище, аніж всі ці витрати на їх повноцінну реалізацію.

6. Виробництво, підприємство та будь-яка організація – це соціотехнічна система. Тому, крім "простого" впровадження західних стандартів організації праці та виробництва необхідно враховувати вітчизняні традиції, культуру, менталітет, реальний психофізіологічний стан працівників наших підприємств (та організацій). Саме тому мають відбуватися реальні (макроекономічні, адміністративні та ін.) реформи як на рівні держави, галузі чи регіону, так і на підприємстві, в тому числі серед його власників і персоналу. Має формуватися нова ідеологія, корпоративна культура, поведінка і система корпоративного менеджменту.

7. Крім стратегічних завдань розвитку підприємства та його системи НОП, також слід враховувати сьогоднішній стан (ситуацію) і розробляти (та втілювати) оперативні заходи щодо покращення умов та організації праці на діючих виробничих потужностях й інших підрозділах підприємства.

Всі ці кроки є основою нової сучасної концепції підвищення ефективності праці працівників підприємства на основі створення відповідної багатофункціональної організаційно-кадрової служби, яка б не тільки очолювала розроблення відповідних розділів оргпроекту на основі НОП, а й забезпечувала набір, підготовку (перепідготовку та селекцію) потрібних категорій персоналу з урахуванням конкретних проектних чи нормативних вимог до нього, й фактично-підготовлених реальних виконавців робіт і функцій на кожному робочому місці.