

УДК 658.6:005.336

С. Л. РЕШМІДІЛОВА
Хмельницький національний університет

РОЗВИТОК ТЕХНОЛОГІЧНО ВЗАЄМОЗВ'ЯЗАНИХ НАПРЯМІВ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ НА ТОРГОВЕЛЬНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

У статті обґрунтовано роль організації процесів праці на торговельних підприємствах. Запропоновано схему основних напрямів організації праці, які організаційно та технологічно взаємопов'язані між собою. Охарактеризовано зміст основних заходів за запропонованими напрямами організації праці, які здійснюються на торговельних підприємствах. Визначені основні цілі, які досягаються в результаті впровадження заходів з організації праці.

Ключові слова: торгівля, торговельне підприємство, організація праці, трудовий процес, персонал.

S. L. RESHMIDILOVA
Khmelnytsky National University

DEVELOPMENT OF TECHNOLOGICALLY INTERRELATED LABOUR ORGANIZATION DIRECTIONS ON COMMERCIAL ENTERPRISES

The purpose of the article is a ground of technological intercommunication of basic directions of organization of labour on point-of-sale enterprises. In the article grounded a role of organization of processes of labour is on point-of-sale enterprises. The chart of basic directions is offered organizations of labour, which organizationally and technologically interrelated. Maintenance of basic measures is described after the offered directions organizations of labour, which are carried out on point-of-sale enterprises. Primary purposes which are arrived at as a result of introduction of measures on organization of labour are certain. The practical value of research consists in possibility of acceptance of the grounded administrative decisions in the field of organization of labour on point-of-sale enterprises and increase of level of the labour and efficiency of point-of-sale services productivity.

Keywords: trade, point-of-sale enterprise, organization of labour, labour process, personnel.

Постановка проблеми. Торгівля є однією з важливих умов сфер життєзабезпечення населення, завдяки якій здійснюється ринкове узгодження товарних пропозицій та попиту. В умовах ринкової економіки торгівлі належить важлива роль сполучної ланки між виробником і споживачем. Формування споживчого ринку, посилення конкуренції, труднощі зі збутом продукції у виробників призводять до посилення позицій торгівлі і набуття нею відповідних функцій.

В сучасних умовах основною задачею торгівлі є організація розподілення і руху матеріальних ресурсів від виробничої сфери у сферу споживання таким чином, щоб забезпечити своєчасне постачання товарів у потрібному місці, в достатній кількості, необхідного асортименту і належної якості. Економічна діяльність торгового підприємства в цілому передбачає виконання низки функцій, які обумовлені вимогами зовнішнього середовища. Ефективність управління торгово-технологічними процесами великою мірою залежить від рівня організації праці. Розвиток торгівлі, зростання рівня технічного оснащення та її масштабів обумовлюють ускладнення трудового процесу, змінюють характер праці, її розподіл, сприяють виникненню нових професій та спеціальностей, підвищують вимоги до рівня кваліфікації працівників, організації та оснащення робочих місць. Тому питання вдосконалення торговельних технологій не можуть розглядатися відокремлено від організації праці персоналу.

Однією з особливостей є те, що праця, пов'язана з продовженням процесів виробництва у сфері обігу, займає значну питому вагу у загальній сумі всього трудового процесу в основному через низьку оснащеність торгових підприємств технікою. Через те питання організації праці персоналу торговельних підприємств набувають великої актуальності в сучасних умовах.

Аналіз досліджень та публікацій. Дослідженням теоретико-методичних основ управління та розвитку підприємств торгівлі присвячені праці О. М. Азаряна, В. В. Апопія, І. О. Бланка, О. В. Березіна, П. Ю. Балабана, І. Г. Брітченка, Н. О. Власової, В. А. Гросул, І. І. Іванова, Є. М. Локтева, А. А. Мазаракі, В. С. Марцина, Н. Г. Міценко, В. П. Оліфірова, Н. М. Ушакової [1, 2, 4].

Серед останніх досліджень та публікацій слід відмітити роботи Н.С. Краснокутської, Т.В. Криловської, які узагальнюють сучасні методи управління розвитком торговельного підприємства [3]; праця О. М. Мезенцевої присвячена формуванню сприятливого середовища для розвитку підприємств торгівлі [5]; у Л.А. Нападівської розкрито системне планування праці та персоналу на торговельному підприємстві [6]; О.В. Чумак аналізує організаційні особливості торговельних процесів як підґрунтя аналітичних досліджень [7].

Разом з тим слід відмітити, що в сучасних наукових публікаціях аналізуються окремі напрями

організації праці на торговельних підприємствах, що обумовлює необхідність системного дослідження цієї проблеми.

Постановка завдання. Метою статті є обґрунтування технологічного взаємозв'язку основних напрямів організації праці на торговельних підприємствах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Організація праці на торговельних підприємствах повинна здійснюватись систематично за основними напрямками, які встановлюються на тривалий період і є обов'язковими (рис. 1).



Рис. 1. Взаємозв'язок складових організації праці на торговельних підприємствах

Так, якщо аналізувати напрям удосконалення поділу і кооперації праці на торговельних підприємствах, то слід відмітити, що він передбачає рішення питань поділу праці між робочими місцями, поділ процесів праці на основні та допоміжні, спеціалізацію робочих місць. При цьому плануються заходи, які спрямовані на забезпечення ефективного використання персоналу, суміщення різних видів професійної діяльності, створення умов для раціонального та безперервного трудового процесу.

Взаємодія між членами трудового колективу організується за функціональною, часовою і територіальною ознаками, що дозволяє забезпечити більш раціональне використання персоналу, досягається більш змістовна організація праці, виключаються нервово-психічні перенавантаження та інші негативні емоції.

Форми поділу та кооперації праці багато в чому визначають характер трудового процесу і виробничих завдань, а також склад трудових колективів.

Високий ступінь монотонності праці призводить до підвищеної стомлюваності, психічного насичення чи перенасичення, нудьги, що є негативними явищами, які знижують ефективність роботи торговельних працівників. Тому окремим напрямком в системі організації праці на торговельних підприємствах є зниження монотонності праці та підвищення її змістовності. Ступінь монотонності праці можна оцінити на основі об'єктивних технологічних критеріїв, критеріїв динаміки деяких основних показників трудової діяльності, а також фізіологічних і психологічних критеріїв.

Організаційні методи подолання монотонності і підвищення змістовності праці головним чином засновані на чергуванні різних робіт. На цей метод збагачення праці указував ще М. Г. Чернишевський, а науково обґрунтував його К. Маркс на основі економічного закону зміни праці.

Зміна праці виявляється в трьох основних формах: зміна праці у межах однієї професії, перехід від одного виду роботи до іншого та поєднання основної роботи з різними видами творчої діяльності.

Зміна праці у межах даної професії виявляється насамперед у поєднанні фізичних і розумових виробничих функцій. Перехід від одного виду роботи до іншого найчастіше зустрічається тоді, коли в

результаті науково-технічного прогресу змінюються зміст і технологія праці. Різні форми зміни праці переплітаються між собою, одна форма сприяє появі іншої. Наприклад, при зміні праці в межах однієї професії, тобто при переході від монотонної, малозмістовної праці до більш інтелектуальної, підвищується інтенсивність поєднання основної роботи з різними видами творчої діяльності.

Для прояву зміни праці необхідні певні умови, що, з одного боку, пов'язані з рівнем загальноосвітньої і професійної підготовки, а з іншого боку – з науково-технічним і організаційним рівнем виробництва. Зменшення монотонності і підвищення інтелектуальності праці повинне створити передумови для інтелектуального і фізичного розвитку робітників.

Чергування виконання суміжних операцій полягає у зміні робочих місць в певному порядку. При цьому структура операції не змінюється і разом з тим не змінюються монотонність і змістовність праці. Укрупнення виробничого завдання зводиться до укрупнення основних операцій або сполучення виробничих функцій. Метою укрупнення в першому випадку є зниження монотонності і підвищення змістовності виробничих операцій, а в другому – підвищення змістовності праці протягом більш тривалого періоду часу (протягом зміни, робочого тижня). Психофізіологічні методи не змінюють монотонності і змістовності операції, але при їх застосуванні досягається психологічний ефект і зменшуються негативні емоції при виконанні монотонних операцій.

Підвищення рівня організації та обслуговування робочих місць пов'язано з проведенням різних заходів та охоплює раціональну організацію, оснащення і розміщення робочих місць, правильний догляд за засобами праці та їх ремонт, а також заходи, спрямовані на їх більш повне завантаження і забезпечення безперервного процесу на робочому місці. Також сюди відноситься постачання робочих місць товарами, їх розстановка у відповідності з площею, яка необхідна для певної групи товарів, постачання пакувальним матеріалом, додатковими засобами та робочою документацією. Це в значній мірі сприяє зниженню витрат часу працівників та кращому завантаженню торгового обладнання.

Заходи, спрямовані на удосконалення методів праці передбачають скорочення важкої та одноманітної праці. Метод праці, заснований на мікроелементних нормативах, дозволяє виключити зайві операції та рухи, забезпечити раціональний розподіл рухів. При постійно повторювальних видах діяльності (робота касира, співробітників, які займаються прийомом та фасуванням товару, його контролем) такий метод призводить до високих результатів праці та сприяє її полегшенню.

Що стосується удосконалення нормування праці, то сюди відноситься розробка та застосування науково обґрунтованих норм виробітку і часу, нормативів чисельності робочих та службовців, а також класифікація праці з метою визначення вимог до працівника, виходячи з трудового процесу. Тим самим встановлюються необхідні кількісні та якісні витрати праці. Це важливо для визначення потреби в персоналі та послідовного здійснення у сфері торгівлі принципу оплати за кількістю та якістю праці.

Завдання щодо покращання умов праці є важливими у зв'язку зі специфікою торгових процесів (порівняно високі витрати енергії та навантаження на нервову систему) і структурою персоналу за віком і статтю. Заходи цього напрямку передбачають покращення виробничого середовища та підвищення культури праці. При цьому одночасно виконуються вимоги охорони праці та протипожежної профілактики. Ці заходи сприяють збереженню здоров'я і підвищенню працездатності, знижують трудові навантаження, підвищують продуктивність праці.

Напрямок, пов'язаний з навчанням персоналу торговельних підприємств, спрямований на вирішення таких задач, як організаційно-методичне забезпечення планування професійно-кваліфікаційної структури робітників, створення належної інформаційної бази, аналіз фактичної професійно-кваліфікаційної структури персоналу, планування чисельності робітників за професіями та рівнями кваліфікації.

Метою професійного навчання робітників торгівлі є забезпечення належного рівня підготовки робітників відповідно до вимог робочого місця, створення умов для професійної мобільності робітника, як передумови до підвищення ефективності використання персоналу, професійно-кваліфікаційного просування працівників, підвищення рівня продуктивності праці та якості праці. Служба управління персоналом повинна надавати можливість учням і робітникам проходити підготовку, перепідготовку чи підвищення кваліфікації згідно зі своїми інтересами, нахилами й здібностями. Тому система професійного навчання робітників має бути гнучкою, здатною швидко змінювати методи, організаційні форми відповідно до потреб надання торговельних послуг та кон'юнктури ринку.

Крім того, з переліченим вище заходами тісно пов'язані заходи, спрямовані на забезпечення матеріальної та моральної зацікавленості в результатах праці всього колективу та окремих працівників, створення умов для підвищення кваліфікації, укріплення трудової дисципліни та підвищення творчої активності працівників. В практичній діяльності важливо враховувати той факт, що умови праці, матеріальна і моральна зацікавленість у виявленні резервів покращання роботи тісно взаємопов'язані. Цей взаємозв'язок повинен забезпечуватись на підприємствах торгівлі на основі організації оплати праці за її кількістю та якістю.

Методи та інструменти організації праці включають нормативні положення з організації праці, аналітичні методи її класифікації та нормування, показники рівня організації праці, а також форми і методи стимулювання. Форми і методи стимулювання повинні спрямовувати працівників підприємств торгівлі на

раціональне використання робочого часу, основних фондів і технологічних методів, досягнення якісного рівня торгових послуг, зниження торгових витрат.

Висновки. На сучасному етапі найбільш ефективним є торгівельний апарат, а також сфера малого бізнесу, що орієнтовані не лише на збільшення збуту, а й на потреби ринку. Вирішення цих питань потребує колективної роботи, що неможливо без зусиль працівників торгівельних підприємств, зокрема керівництва, яке долучається до процесу продажу, особливо у критичних ситуаціях. Це обумовлює необхідність знань про особливості праці на торговому підприємстві. Без належної організації праці неможливо створити сучасну систему торговельного обслуговування покупців, за якої споживач має стати головною фігурою ринку. Сфера торгівлі потребує фахівців, здатних ґрунтовно аналізувати будь-яке економічне завдання і знаходити найоптимальніші шляхи розв'язання таких завдань. За допомогою напрямів, які були запропоновані вище, характеризуються різні аспекти змісту і найбільш суттєві сфери організації праці, вирішуються технічні, економічні, організаційні, психофізіологічні задачі, питання естетики і культури праці, цілеспрямовано використовуються методи та інструменти організації праці в процесі раціоналізації робочих місць і трудових процесів. Ці основні напрямки являють собою зміст організації праці у систематизованому вигляді. Тому впроваджувати організацію праці на торговельних підприємства за цими напрямками необхідно комплексно з метою забезпечення системного підвищення ефективності та покращання умов праці, продуктивності праці, кращого використання робочого часу, значного полегшення праці для робочих та службовців.

Література

1. Азарян О. М. Організація і технологія торгівлі / О. М. Азарян, Є. М. Локтєв, В. П. Оліфіров. – Донецьк : СПД Дмитренко, 2007. – 527 с.
2. Иванов Г.Г. Экономика торгового предприятия : [учебник] / Г.Г. Иванов. – М. : Изд. центр «Академия», 2010. – 320 с.
3. Краснокутська Н.С. Сучасні методи управління розвитком торговельного підприємства / Н.С. Краснокутська, Т.В. Криловецька // Економічна стратегія і перспективи розвитку сфери торгівлі та послуг : зб. наук. праць. – Харків : ХДУХТ, 2008. – Вип. 1. – С. 208–214.
4. Нападівська Л.А. Системне планування праці та персоналу на торговельному підприємстві / Л.А. Нападівська // Інноваційна економіка. – 2010. – № 3. – С. 199–201.
5. Мазаракі А.А. Економіка торговельного підприємства : [підручник] / А.А. Мазаракі, Л.О. Лігоненко, Н.М. Ушакова. – К. : Хрещатик, 1999. – 798 с.
6. Мезенцева О.М. Формування сприятливого середовища для розвитку підприємств торгівлі [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://intkonf.org/mezentseva-o-m-formuvannya-spriyatlivogo-seredovischa-dlya-rozvitku-pidpriemstv-torgivli/>
7. Чумак О.В. Організаційні особливості торговельних процесів як підґрунтя аналітичних досліджень / О.В. Чумак, І.В. Нагорна // Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право. – 2011. – № 5. – С. 86–91.

References

1. Azaryan O. M. Orhanizatsiya i tekhnolohiya torhivli / O. M. Azaryan, Ye. M. Loktyev, V. P. Olifirov. – Donetsk: SPD Dmytrenko, 2007. – 527 s.
2. Yvanov H.H. Ekonomyka torhovoho predpnyatyya : uchebnyk / H.H. Yvanov. - M. : Yzdatel'skyu tsentr «Akademyya», 2010. - 320 s.
3. Krasnokut's'ka N.S. Suchasni metody upravlinnya rozvytkom torhovel'noho pidpnyemstva / N.S. Krasnokut's'ka, T.V. Krylovets'ka // Ekonomichna stratehiya i perspektyvy rozvytku sfery torhivli ta posluh. Vyp. 1: zb. nauk. prats'. – Kharkiv: KhDUKht, 2008. – S. 208-214.
4. Napadov's'ka L.A. Systemne planuvannya pratsi ta personalu na torhovel'nomu pidpnyemstvi / L.A. Napadov's'ka // Innovatsiyna ekonomika. – 2010. – №3. - S. 199-201.
5. Mazaraki A. A. Ekonomika torhovel'noho pidpnyemstva: pidruchnyk / A. A. Mazaraki, L.O. Lihonenko, N. M. Ushakova. – K. : Khreshchatyk, 1999. – 798 s.
6. Mezentseva O. M. Formuvannya spryiatlyvoho seredovyscha dlya rozvytku pidpnyemstv torhivli [Elektronnyy resurs] – Rezhym dostupu: <http://intkonf.org/mezentseva-o-m-formuvannya-spriyatlivogo-seredovischa-dlya-rozvitku-pidpriemstv-torgivli/>
7. Chumak O.V. Orhanizatsiyini osoblyvosti torhovel'nykh protsesiv yak pidgruntya analitychnykh doslidzhen' / O.V. Chumak, I.V. Nahorna // Zovnishnya torhivlya: ekonomika, finansy, pravo. – 2011. – №5. – S. 86-91.

Надійшла 12.09.2013; рецензент: д. е. н. Тельнов А. С.