

Наталія Я. Далюк¹, Микола П. Ткачук², Лариса А. Коваль³

ЗАСТОСУВАННЯ СИСТЕМНОГО ПІДХОДУ ДО ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

Метою дослідження є обґрунтування системного підходу до організації праці в контексті її розвитку та функціонування як інтегрованої системи та вдосконалення її елементів.

Проблематика актуальності застосування системного підходу до організації праці знаходить чільне місце у літературних джерелах та відслідковується позитивними оцінками багатьох вчених. У нинішніх умовах функціонування підприємства доцільним є уточнення поняття «організація праці», суть і зміст якого трактується вченими по-різному.

Актуалізація проблем постійного удосконалення організації праці та адаптація до сучасних реалій підсилили необхідність дослідження в умовах обмеженості ресурсів.

Доведено, що у роботах вчених відсутні комплексні теоретичні дослідження організації праці, її вплив на ефективність виробництва. Потребують наукових і практичних розробок питання системного підходу до організації праці під впливом змін у складових виробничого процесу. Дотепер залишаються відкритими питання визначення та обґрунтування наукових напрямів удосконалення організації праці в умовах розвитку продуктивних сил і виробничих відносин.

У статті на основі аналізу основних підходів до визначення поняття «організація праці», уточнено його зміст, представлено модель процесу організації праці, визначено алгоритм формування системи організації праці та створення передумов для її діяльності.

Організація праці розглядається як самостійний і системний напрям роботи, який поєднує працівників із засобами виробництва, визначає порядок здійснення трудового процесу, задля створення необхідного продукту для задоволення потреб людини і суспільства. Тому, з метою аргументації цього поняття, розмежовано функціональний аспект і управлінський процес організації праці.

Розроблено цілісну систему організації праці, яка включає структуровані основні елементи (складові системи), що за своїм функціональним призначенням забезпечують організаційні відносини і зв'язки у процесі протікання виробничого процесу.

Обґрунтовано доцільність застосування системного підходу при формуванні і реалізації системи організації праці та систематизовано напрями розвитку її основних елементів у контексті вдосконалення.

Доведено, що системний підхід, з поміж інших, має забезпечувати виконання основних завдань: форму організації праці, організацію добору персоналу та його розвиток, організацію і нормування праці, що дозволить найефективніше поєднати техніку і працівників у виробничому процесі, досягти підвищення продуктивності праці і збереження здоров'я людини.

Ключові слова: організація праці, елементи організації праці, принципи організації праці, системний підхід до організації праці, модель процесу організації праці, система організації праці.

Рис. 2. Літ. 21.

DOI: 10.32752/1993-6788-2025-1-285-476-490

¹ Private Higher Educational Institution "International University of Economics and Humanities named after Academician Stepan Demianchuk", Rivne. Ukraine.

² Private Higher Educational Institution "International University of Economics and Humanities named after Academician Stepan Demianchuk", Rivne. Ukraine.

³ Private Higher Educational Institution "International University of Economics and Humanities named after Academician Stepan Demianchuk", Rivne. Ukraine.

Nataliia Daliuk, Mykola Tkachuk, Larysa Koval

APPLICATION OF A SYSTEMATIC APPROACH TO WORK ORGANIZATION UNDER MODERN CONDITIONS

The purpose of the study is to substantiate a systemic approach to labor organization in the context of its development and functioning as an integrated system and the improvement of its elements.

The issue of the relevance of the application of a systemic approach to labor organization occupies a prominent place in literary sources and is monitored by positive assessments of many scientists. In the current conditions of the functioning of the enterprise, it is advisable to clarify the concept of "labor organization", the essence and content of which is interpreted differently by scientists.

The actualization of the problems of continuous improvement of labor organization and adaptation to modern realities have strengthened the need for research in conditions of limited resources.

It is proven that the works of scientists lack comprehensive theoretical studies of labor organization, its impact on production efficiency. The issues of a systemic approach to labor organization under the influence of changes in the components of the production process require scientific and practical developments. The issues of defining and substantiating scientific directions for improving labor organization in conditions of development of productive forces and production relations remain open.

The article, based on the analysis of the main approaches to the definition of the concept of "labor organization", clarifies its content, presents a model of the labor organization process, determines the algorithm for forming a labor organization system and creating prerequisites for its activity.

Labor organization is considered as an independent and systemic direction of work, which combines workers with the means of production, determines the procedure for carrying out the labor process, in order to create the necessary product to meet the needs of man and society. Therefore, in order to argue this concept, the functional aspect and the management process of labor organization are distinguished.

A holistic labor organization system has been developed, which includes structured basic elements (component systems), which, by their functional purpose, provide organizational relations and connections in the process of the production process.

The feasibility of using a systemic approach in the formation and implementation of a labor organization system has been substantiated and the directions of development of its basic elements in the context of improvement have been systematized.

It is proven that a systemic approach, among others, should ensure the implementation of the main tasks: the form of labor organization, the organization of personnel selection and its development, the organization and standardization of labor, which will allow the most effective combination of equipment and workers in the production process, to achieve increased labor productivity and preservation of human health.

Keywords: labor organization, elements of labor organization, principles of labor organization, systemic approach to labor organization, model of the labor organization process, labor organization system.

Peer-reviewed, approved and placed: 17.03.2025.

Постановка проблеми. Сучасні умови господарювання кардинально змінили теоретичні і практичні підходи до організації праці та оцінки її ефективності. Тепер постійне удосконалення організації праці та адаптація до сучасних ринкових умов стали обов'язковою необхідністю для кожного

підприємства. Організація праці — це складова організаційної частини, діючий чинник ефективності підприємства, зокрема виробничого процесу. Варто зазначити, що високого результату від організації праці на підприємстві можна досягти, якщо реалізувати на практиці досягнення науки, розвиток техніки і технологій, удосконалення виробництва та управління. Крім того, цьому сприятиме застосування системного підходу до організації праці, який дозволить на підприємстві найефективніше з'єднати засоби виробництва і працівників у виробничому комплексі, забезпечити підвищення продуктивності праці і збереження здоров'я людини. Усе вищезазначене свідчить про актуальність проблеми, гострої потреби у подальшому дослідженні системного підходу до процесу організації праці, спрямованого на забезпечення максимального корисного ефекту від діяльності підприємства.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. У науковій літературі існує безліч публікацій та описів результатів досліджень, присвячених тематиці організації праці. Здебільшого, термін «організація праці» вживається у таких сполученнях, як «організація виробництва, праці і управління», «організація і управління працею», «організація, нормування й оплата праці» та ін. Це свідчить про різностороннє трактування даного поняття. У багатьох випадках організація виробництва й організація праці розглядаються як взаємозалежні, але відносно самостійні напрямки, в іншому випадку організація праці розуміється як складова частина організації виробництва та управління підприємством. Теоретичні та методичні розробки у сфері організації праці розглядалися у роботах таких відомих зарубіжних вчених, як А. Маршала, Г. Форда, Ф. Гілберта, Ф.Тейлора та ін. В сучасних наукових публікаціях з проблем організації праці значна увага приділяється розвитку організації праці, як у науковому, так і в практичному аспектах. Серед вітчизняних авторів, які досліджують питання удосконалення організації праці слід відмітити В. Б. Бичина, Д. П. Богиню, В. Б. Васюту, І. М. Виноградову, Ю.В. Гончарова О. А. Грішнову, Н. С. Данилевича, В. М. Данюка, А. В. Калину, А. М. Колота, Т. А. Комтишину, О. В. Редкіна, С. Л. Решміділову, М. Ю. Сандуленко, Т. В. Перепельчук, В. А. Шовкуна та інших. Зокрема, вивченню питань організації і нормування управлінської праці присвячені роботи В. М. Данюка, В. Б. Бичина, Н. С. Данилевича та інших.

У нинішніх умовах функціонування підприємства доцільним є уточнення поняття «організація праці», суть і зміст якого трактується вченими по-різному.

За визначенням Ваганової І. М., організація праці на рівні підприємства — це приведення трудової діяльності людини у систему, що забезпечує досягнення максимально можливого корисного ефекту з урахуванням конкретних умов діяльності і рівня відповідальності [3].

Шовкун В. Д. зазначає, що організація праці на підприємстві є системою виробничих взаємозв'язків працівників із засобами виробництва та між собою, яка утворює певний порядок здійснення трудового процесу [21].

Решміділова С. Л. у своїх працях відзначає, що організація праці — це один із напрямів управління виробництвом, що здійснюється через систему

взаємопов'язаних між собою методів залучення до праці, форм розподілу та кооперації, згідно з якою група працівників закріплюється за певними галузями суспільно-корисної діяльності [17].

На думку Прохорової В. В. організація праці — це система заходів, що забезпечує раціональне використання робочої сили та включає відповідне розміщення людей у процесі виробництва, поділ і кооперацію, методи нормування та стимулювання праці, організацію робочих місць, їх обслуговування та необхідні умови праці [15].

В. М. Данюк наводить двояке визначення організації праці: у широкому розумінні — це процес економічного й соціально обґрунтованого поєднання в оптимальних пропорціях робочої сили, знарядь і предметів праці та створення умов для їх ефективного використання і досягнення мети виробництва; на рівні підприємства — це приведення трудової діяльності людей до системи, що забезпечує досягнення максимально можливого корисного ефекту з урахуванням конкретних умов цієї діяльності на рівні відповідальності [8].

Найбільш вдалим, у теоретичному та практичному аспектах є, на нашу думку, визначення О. А. Грішнєвої, яка вважає, що організація праці повинна розглядатися з одного боку, як стан системи, що складається з конкретних взаємопов'язаних елементів і відповідає цілям виробництва, з іншого — як систематична діяльність людей по впровадженню нововведень в існуючу організацію праці для приведення її у відповідність до досягнутого рівня розвитку науки, техніки і технології [9].

Організацію праці ми розуміємо як самостійний і системний напрям роботи, який поєднує працівників із засобами виробництва, визначає порядок здійснення трудового процесу, задля створення необхідного продукту для задоволення потреб людини і суспільства.

З метою аргументації цього поняття, варто розділити функціональний аспект і управлінський процес організації праці. У функціональному аспекті організація праці забезпечує приведення трудової діяльності людей у певну систему, встановлення кількісних і кваліфікаційних пропорцій живої праці, організацію і обслуговування робочих місць, використання раціональних методів і прийомів праці, досягнень передового досвіду, визначення норм праці (індивідуальних і групових), створення сприятливих умов праці [7, 16, 19].

В управлінському процесі організація праці здійснює функцію зі встановлення або зміни порядку забезпечення виробничого процесу і відповідно пов'язану з цим взаємодію працівників із засобами виробництва [3, 11, 12].

Вивчення наукової літератури доводить, що у роботах вчених відсутні комплексні теоретичні дослідження організації праці, її вплив на ефективність виробництва. Потребують наукових і практичних розробок питання системного підходу до організації праці під впливом змін у складових виробничого процесу. Дотепер залишаються відкритими питання визначення та обґрунтування наукових напрямів удосконалення організації праці в умовах розвитку продуктивних сил і виробничих відносин.

Мета дослідження — обґрунтування системного підходу до організації праці у контексті розробки і функціонування цілісної системи та розвитку її елементів у напрямку удосконалення.

Основні результати дослідження. Сучасний рівень розвитку продуктивних сил і виробничих відносин, використання новітньої техніки і технології виробництва, а також масштаби випуску продукції, потребують високого рівня організації праці. Відтак, організація праці стає все більш складною й відповідальною, а її недосконала практика має усе більш серйозні негативні наслідки. Організація праці, як сформована система і самостійний напрямок роботи, характеризується внутрішньою впорядкованою структурою, узгодженістю і спрямованістю взаємодії для реалізації властивих їй завдань. Організація праці, як статична система, має визначену структуру праці, а як динамічна — функціонування, поведінку, взаємодію людей і засобів виробництва у процесі трудової діяльності.

Посилення уваги науковців і практиків до проблем організації праці викликане тим, що вона є координаційним складником системи управління трудовими і виробничими стосунками на підприємстві, забезпечує процес раціонального поєднання робочої сили з предметами та засобами праці, який спрямований на досягнення якісних результатів при відповідних умовах виробництва.

Організацію праці ми розглядаємо і як систему, що складається з конкретних функціональних, за своїм призначенням, взаємопов'язаних елементів (складових), які відповідають цілям виробництва, і як постійну діяльність управлінського персоналу по впровадженню новітніх технологій у практику організації праці на основі досягнень науки та передового досвіду.

За своєю суттю і змістом організація праці спрямована на найбільш повне і ефективне використання трудових, матеріальних і фінансових ресурсів підприємства, мінімізації затрат виробництва, зростання продуктивності праці й підвищення ефективності виробництва. Варто зазначити, що праця, як складова виробничого процесу, організовується під впливом розвитку продуктивних сил і виробничих відносин та має дві сторони: природно-технічну і соціально-економічну, що тісно пов'язані між собою і визначають зміст її організації.

У реаліях практичної діяльності організація праці виконує наступні завдання:

- забезпечує оптимальну взаємодію працюючих людей, знарядь і предметів праці на основі доцільної організації робочих систем (робочих місць) з урахуванням продуктивності і потреб людини;
- створює найсприятливіші умови праці, несе відповідальність за збереження та підтримку на високому рівні працездатності працівників;
- сприяє підвищенню ступеня привабливості праці для працівників та досягненню повного використання засобів виробництва.

У контексті зазначених завдань, організація праці на підприємстві є вкрай складним і затратним процесом, має ключове значення для ефективного виробництва, тому повинна постійно удосконалюватися, використовуючи наукові розробки і набутий практичний досвід. Процес праці на підприємстві організовується з умовою реалізації комплексного завдання, яке включає:

- забезпечення технології здійснення трудового процесу на основі доцільної організації праці, спрямованої на виробництво продукції заданого обсягу і необхідної якості;

- досягнення найбільш ефективного використання матеріальних і трудових ресурсів (оцінюється за показниками продуктивності праці та зарплатосталості, рентабельності продукції);

- удосконалення умов і змісту праці, розвиток потенціалу працівника, його відносин з роботодавцем та формування задоволеності працею.

На основі вище зазначеного, нами у розгорнутому варіанті представлена модель процесу організації праці та основні його складові (рис. 1), яка слугуватиме основою при формуванні та реалізації системи організації праці на підприємстві. На наш погляд, практика реалізації запропонованої моделі вимагає системного підходу до формування всіх складових процесу організації праці та забезпечення їх діяльності, спрямованої на виконання поставлених завдань.

Доцільно з'ясувати зміст послідовно визначених основних складових моделі процесу організації праці на підприємстві. Головним в організації праці на підприємстві є досягнення економічних і соціальних цілей. Як правило, економічні цілі пов'язані з виробничою діяльністю підприємства і відображаються в економічних показниках, зокрема зростанні продуктивності праці, підвищенні якості продукції і робіт, а також ефективному витрочанню матеріалів та енергетичних ресурсів. В той же час, соціальні цілі передбачають посилення гуманізації праці та всебічний розвиток людини як особистості.

Економічні і соціальні цілі організації праці тісно взаємопов'язані між собою, оскільки здійснення соціальних перетворень сприяє виконанню завдань економічного розвитку, а зростання ефективності виробництва, забезпечує вирішення соціальних питань.

Слід виокремити три компоненти зазначених цілей:

- предметна — забезпечення заданого обсягу виробництва продукції (робіт, послуг) необхідної якості у необхідний термін;

- економічна — досягнення предметної мети, максимальної віддачі сукупних витрат на виробництво продукції, підвищення ефективності, зниження витрат на виробництво продукції і надання послуг належної якості;

- соціальна — створення сприятливих умов праці, підвищення якості трудового життя та культурно-технологічного рівня працівників для забезпечення високої їх працездатності і задоволення роботою.

Визначені основні цілі організації праці досягаються у процесі виконання таких основних завдань:

- економічних:
 - ефективне використання праці персоналу та сукупного фонду робочого часу;
 - підвищення продуктивності праці;
 - зниження трудомісткості продукції (робіт, послуг).
- організаційних:
 - визначення порядку і послідовності виконання робіт;
 - створення умов для продуктивної і безперервної роботи виконавців;
 - забезпечення індивідуальної та колективної відповідальності за результати праці;
 - здійснення дієвої системи стимулювання та нормування праці.
- психофізіологічних:

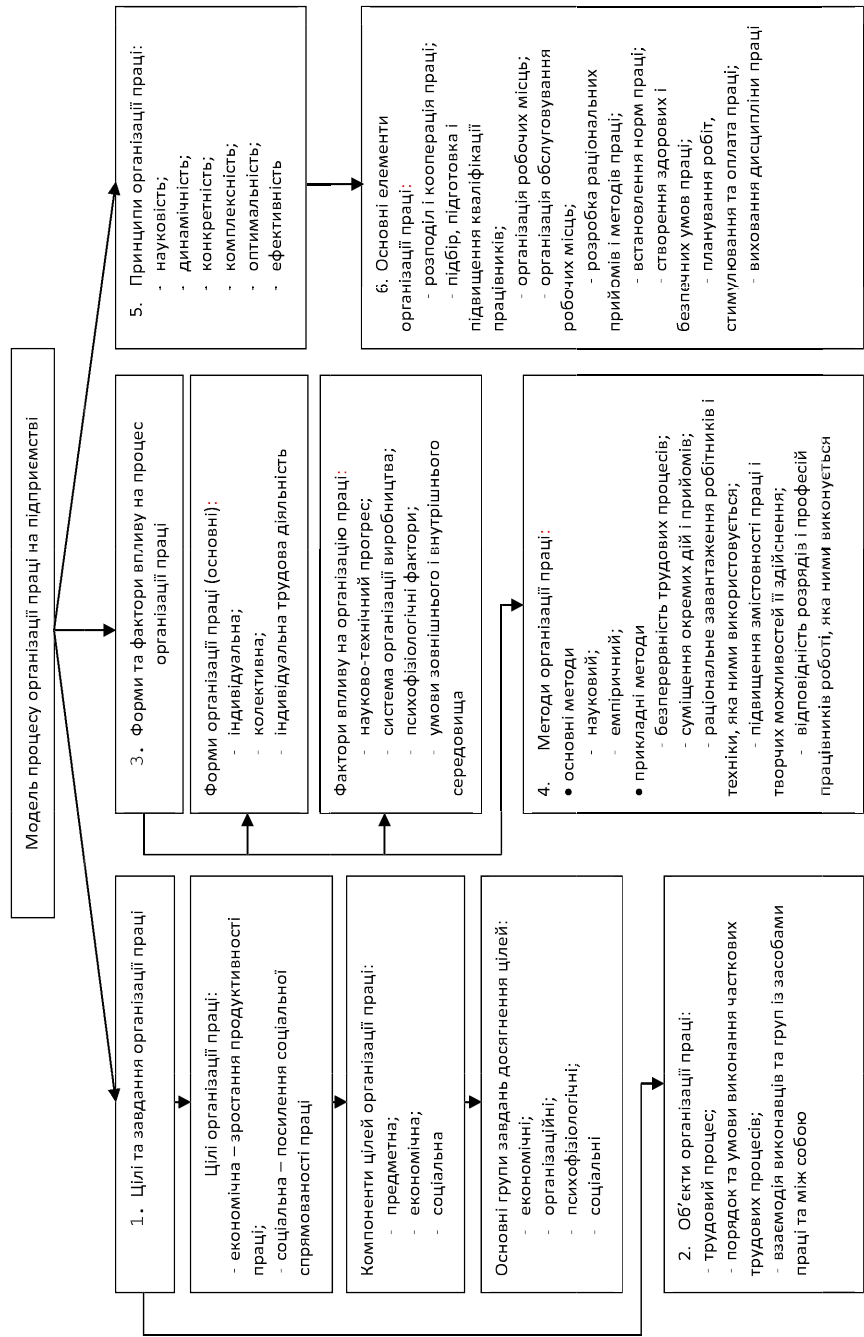


Рис. 1. Модель процесу організації праці на підприємстві, авторська розробка

- створення сприятливих виробничих умов, встановлення раціональних режимів праці та відпочинку працівників;
- збереження здоров'я та працездатності працівників;
- забезпечення психофізіологічного комфорту трудової діяльності та сприятливого клімату у колективі.

- соціальних:
- забезпечення високого рівня працездатності працівників;
- підвищення змістовності і привабливості праці;
- створення умов для розвитку працівників, реалізації їх сподівань щодо трудової кар'єри і зростання добробуту.

Варто зазначити об'єкти організації праці, якими виступають:

- трудовий процес як сукупність дій, методів і засобів доцільного за технологічним процесом впливу на предмет праці за допомогою знарядь праці;

- порядок та умови виникнення часткових трудових процесів;
- взаємодія виконавців та груп із засобами праці та між собою.

На практиці організація праці на підприємствах здійснюється у таких основних формах:

- індивідуальна — яка передбачає персоніфікований підхід до розподілу виробничих завдань, обліку виконаних робіт, нарахування заробітної плати;
- колективна — характеризує колективний підхід до організації виробничого процесу;

- індивідуальна трудова діяльність являє собою процес самостійної організації праці окремою особою або членами її сім'ї без купівлі робочої сили

На вибір та застосування різноманітних форм та типів організації праці впливають такі основні групи чинників [11, 17, 21]:

- науково-технічний прогрес: рівень розвитку науки, техніки і технології та організації виробництва; удосконалення засобів виробництва і методів управління персоналом; впровадження у виробництво нових науково-технічних розробок; механізація і автоматизація виробничих процесів.

- система організації виробництва: розробка і впровадження нових форм та методів організації праці; оптимізація та координація матеріальних і трудових ресурсів у просторі й часі.

- психологічні фактори і особливості екологічного середовища: забезпечення у процесі праці здоров'я людини; підвищення рівня культури і естетики праці та створення сприятливого екологічного середовища; урахування чинників, обумовлених характером завдань, які вирішуються в різних ланках систем виробництва та управління.

- умови внутрішнього і зовнішнього середовища: динамічний науково-технічний розвиток; соціально-економічний розвиток; умови праці та їх нормування; нестабільність економіки та зміни у законодавчій базі.

Реалізація завдань організації праці забезпечується з використанням емпіричного і наукового методів. При емпіричному методі застосовуються різні форми і напрямки організації праці через впровадження їх експериментальним шляхом або на основі досвіду суміжних підприємств. Науковий метод передбачає здійснення наукового аналізу стану організації

праці та споживчої ситуації; наукове дослідження змісту трудового процесу і витрат робочого часу; виконання відповідних розрахунків і економічне обґрунтування пропонованих заходів для удосконалення організації праці.

Крім названих, практикуються прикладні методи організації праці, такі як:

- безперервність трудових процесів;
- суміщення окремих дій і прийомів;
- раціональне завантаження робітників і техніки, яка ними використовується;
- підвищення змістовності праці і творчих можливостей її здійснення;
- відповідність розрядів і професій працівників роботі, яка ними виконується.

В основу організації праці на підприємстві покладені такі принципи [10, 11, 19, 21]:

науковість полягає у дослідженні та аналізі трудових процесів для отримання об'єктивних даних про організацію праці на підприємстві;

динамічність організації праці – впровадження більш досконалої техніки і технології та організація виробництва, що впливає на організацію праці;

конкретність організації праці обумовлена змістом виконуваного трудового процесу і трудових операцій та відповідних використовуваних засобів і предметів праці;

комплексність організації праці заснована на взаємозв'язку не тільки організації праці та організації виробництва, а й трудових операцій, трудових процесів і робочих місць;

оптимальність передбачає вибір і проектування варіанту найбільш ефективного використання матеріальних і трудових ресурсів;

ефективність організації праці – об'єктивна необхідність розробки і використання методів, способів і форм організації праці, які забезпечують досягнення високих виробничих результатів при мінімальних затратах праці.

У представленій моделі процесу організації праці на підприємстві чільне місце займають основні елементи організації праці:

- розподіл і кооперація праці;
- підбір, підготовка і підвищення кваліфікації працівників;
- організація робочих місць;
- організація обслуговування робочих місць;
- розробка раціональних прийомів і методів праці;
- встановлення норм праці;
- створення здорових і безпечних умов праці;
- планування робіт, стимулювання та оплата праці;
- виховання дисципліни праці.

Основні елементи організації праці забезпечують організаційні відносини й організаційні зв'язки між працівниками і засобами виробництва та між самими працівниками, здійснюють встановлений порядок протікання трудового процесу, визначають зміст функціонування робочої сили і засобів виробництва та забезпечують ефективність трудової діяльності.

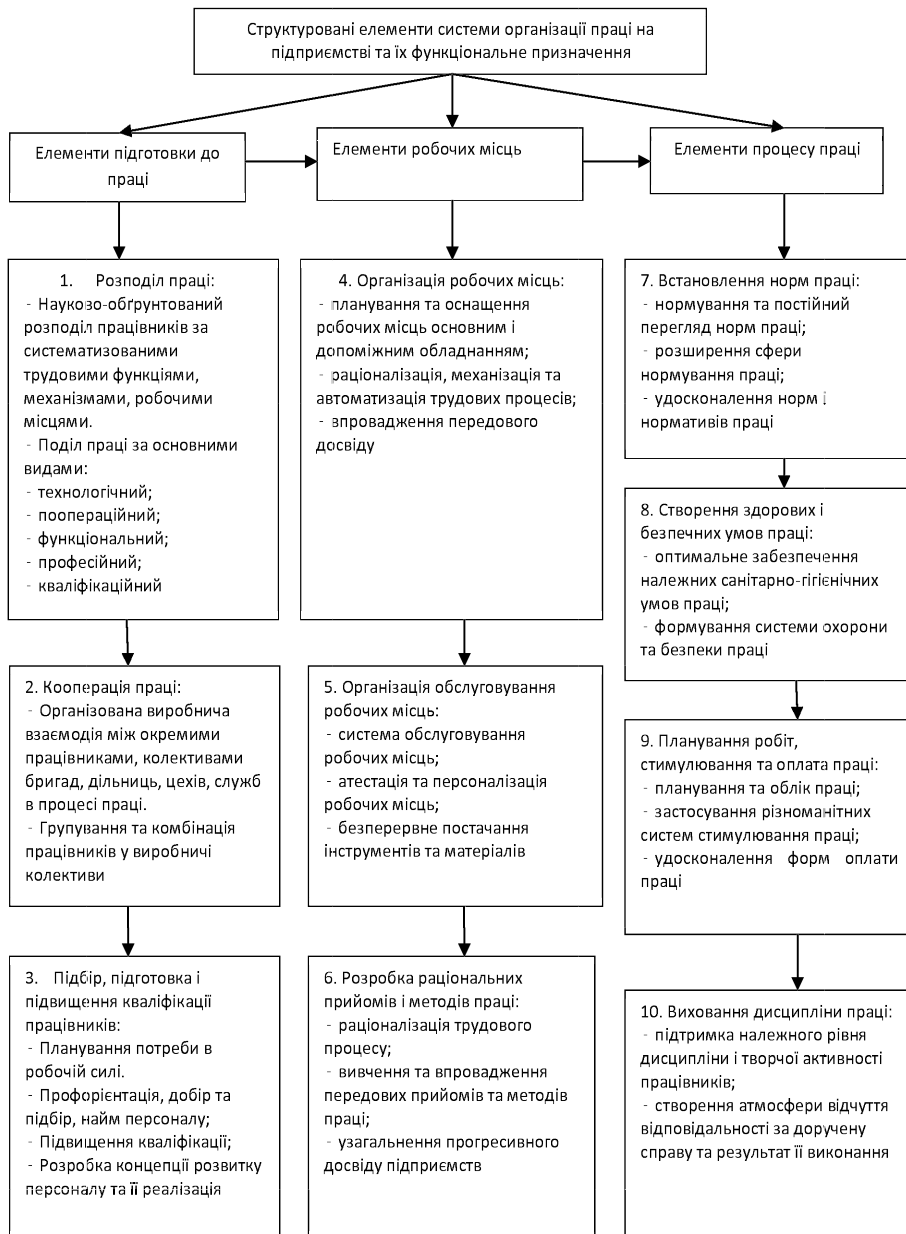


Рис. 2. Система організації праці на підприємстві, авторська розробка

На наш погляд, зазначені основні елементи формують систему організації праці на підприємстві, яка представлена на рис. 2.

Запропонована система включає структуровані основні елементи організації праці як складові системи, що оптимально поєднані за усіма аспектами їх функціонального призначення, зокрема:

- елементи підготовки до праці: розподіл і кооперація праці, підбір, підготовка і підвищення кваліфікації працівників;
- елементи робочих місць: організація робочих місць, організація обслуговування робочих місць, розробка раціональних методів і прийомів праці;
- елементи процесу праці: встановлення норм праці; створення здорових і безпечних умов праці; планування, облік, стимулювання і оплата праці; виховання дисципліни праці.

Важливо при формуванні та реалізації системи організації праці забезпечити системний підхід до наповнення кожного елементу відповідним змістом та здійснити його управлінське забезпечення у процесі практичної діяльності. У цьому контексті визначений алгоритм формування системи організації праці та створення передумов для її діяльності, який включає наступні практичні кроки:

- виокремлення основних елементів системи організації праці з урахуванням галузевої специфіки підприємства;
- здійснення детального вивчення реального стану кожного елементу системи організації праці на предмет його відповідності вимогам функціонального призначення;
- виявлення факторів зовнішнього і внутрішнього впливу на кожний елемент системи і системи організації праці в цілому;
- визначення забезпеченості власними ресурсами, необхідними для вирішення проблем, при їх наявності по тому чи іншому елементу системи організації праці;
- придбання додаткових ресурсів, у разі їх необхідності для проведення організаційних та інноваційних заходів, спрямованих на удосконалення елементів організації праці;
- розробка і реалізація запланованих заходів по оптимізації усіх елементів системи організації праці;
- встановлення основних способів, методів і засобів приведення елементів системи організації праці у заданий стан.

Слід підкреслити, що необхідність застосування системного підходу до організації праці на підприємстві обумовлена наступним: зростанням вимог до формування елементів організації праці, їх змісту та функціонального призначення; розширенням організаційних відносин і взаємозв'язків елементів організації праці; швидким і безперервним зростанням обсягу оперативної аналітичної інформації; адаптивністю та мінливістю навколишнього середовища і нестабільністю умов господарювання [5, 20, 21].

У реальних умовах системний підхід до функціонування системи організації праці, з одного боку, спрямовуватиме діяльність логічно вибудованих її елементів на організаційне забезпечення трудового процесу,

одержання високих кінцевих результатів господарської діяльності. З іншого — системний підхід буде ґрунтуватися на розумінні об'єкта управління системи, як системи організації праці, цілісності, сукупності пов'язаних та узгоджених методів і засобів управління на усіх рівнях.

Варто зазначити, що системний підхід до організації праці передбачає дотримання вимог законів системи, зокрема [5, 10, 14, 20]: узгодження спільної власної мети; дотримання внутрішньої пропорційності в поєднанні із зовнішньою пропорційністю, відповідним рівнем розвитку його елементів; ідентифікації (визначення) «вузьких місць», приділення особливої уваги найбільш слабкому елементу системи; онтогенезу, щодо врахування послідовності стадій життєвого циклу підприємства, товару; інтеграційне спрямування елементів системи на високий рівень організації та одержання синергетичного ефекту; інформаційне забезпечення як передумова реалізації завдань конкурентоспроможності; стійкості, яка передбачає дотримання вимог до побудови системи і до її функціонування, тобто приведення її до статичного та динамічного стану.

У реальних умовах системний підхід до організації праці тісно пов'язаний із ситуаційним, що дозволяє краще зрозуміти, які елементи організації праці в даний момент найважливіші, які заходи будуть у більшій мірі сприяти організаційному розвитку. Більше того, ситуаційний підхід допомагає об'єктивно оцінювати та інтерпретувати ситуацію, передбачити імовірні наслідки організаційних рішень.

Відповідно, системний підхід дає можливість відслідкувати яким чином вплив на один елемент системи, позначається на іншому елементі, оскільки всі елементи системи взаємопов'язані між собою. Використання системного підходу в організації праці дозволяє здійснити аналіз різних за природою і складністю об'єктів управління (елементів системи) з єдиної точки зору, виявити наявний стан функціонування всієї системи організації праці і врахувати найбільш істотні чинники, що впливають на її розвиток.

Нами систематизовані напрями розвитку основних елементів системи організації праці у контексті їх удосконалення, зокрема [4, 11, 16, 21]:

- удосконалення організації добору, відбору, розвитку персоналу;
- розробка і впровадження раціональних форм розподілу і кооперації праці;
- удосконалення організації і обслуговування робочих місць;
- раціоналізація трудового процесу, вивчення і впровадження передових прийомів і методів праці;
- удосконалення нормування праці (наукове обґрунтування норм праці, своєчасний перегляд і коригування норм праці);
- модернізація умов праці (нормалізація санітарно-гігієнічних умов праці, дотримання вимог охорони праці);
- раціоналізація режимів праці і відпочинку;
- впровадження раціональних форм матеріального і морального стимулювання;
- зміцнення дисципліни праці та розвиток свідомого ставлення до праці.

Безперечною перевагою системного підходу є спрямування управлінських рішень на проблеми кожного елементу системи організації праці, пошук оптимальних варіантів їх вирішення. Застосування системного підходу стосовно своєчасного і якісного виконання усіх без винятку завдань елементами системи організації праці є важливою передумовою ефективної діяльності підприємства. Розглядаючи організацію праці як самостійний напрямок діяльності підприємства у контексті системного підходу, не можна її ізолювати від інших елементів процесу організації виробництва. Як показує практика, найбільший ефект від прийнятих заходів щодо удосконалення організації праці досягається у тих випадках, коли їх розробка і впровадження здійснюється у комплексі із заходами щодо розвитку техніки і технології організації виробництва. Окреслені нами проблемні питання системного підходу до організації праці є підґрунтям для подальших наукових досліджень.

Висновки. У сучасному часі актуальність проблеми організації праці посилюється її самостійністю і відповідальністю як координуючого елементу системи управління трудовими і виробничими стосунками на підприємстві. Більше того, динамічний науково-технічний та соціально-економічний розвиток потребує постійного удосконалення організації праці в умовах змін. Нами на основі побудованої моделі процесу організації праці, алгоритму наповнення структурних елементів виробничого процесу (засобів праці, предметів праці та самої праці) та створення передумов для їх функціонування, сформована цілісна система організації праці. Розроблена система організації праці складається з конкретних функціональних за своїм призначенням взаємопов'язаних елементів (складових), які відповідають цілям виробництва і потребують постійного розвитку на основі досліджень науки та передового досвіду.

Зазначено, що системний підхід до функціонування системи організації праці в цілому, по-перше, сприятиме діяльності логічно вбудованих її елементів на організаційне забезпечення трудового процесу, по-друге, буде ґрунтуватися на розумінні об'єкта управління як цілісної сукупності пов'язаних, узгоджених методів і засобів управління на усіх рівнях.

Доведено, що системний підхід, з поміж інших, має забезпечувати виконання основних завдань: форму організації праці, організацію добору персоналу та його розвиток, організацію і нормування праці, що дозволить найефективніше поєднати техніку і працівників у виробничому процесі, досягти підвищення продуктивності праці і збереження здоров'я людини.

Загалом, як у методико-теоретичному, так і в практичному напрямках дана проблема залишається актуальною, потребує розробки цілісної системи і механізму організації праці, удосконалення основних її елементів, а також дослідження ефективних системних підходів у вирішенні проблемних питань організації праці.

1. Бичин В.Б. Організація і нормування праці: підручник / В.Б. Бичин та ін.: за ред. Ю.Г. Олега. К.: Компрінт. 2017.

2. Бондарчук, Л. (2021). Сутність та особливості організації праці сучасного менеджера. Економіка та суспільство, (31). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-31-44>.

3. Ваганова І. М. Управлінські аспекти організації праці / І. М. Ваганова // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія «Юриспруденція». 2021. № 49. С. 117-120.

4. Васюта, В. Б. Шляхи покращення організації праці на підприємстві [Текст] / В. Б. Васюта, А. Ю. Тронь // Materials of the X International scientific and practical conference. Conduct of modern science . Vol. 5. Economic science. Sheffield. Science and education LTD, 2018. P. 71–74.
5. Виробничий менеджмент: підручник / за заг. ред. д-ра економ. наук, проф. Ю. В. Гончарова; 2-ге вид., допов. і перероб. К.: Кафедра, 2014. 512 с. ISBN 978-966-2705-72-0 . URI : https://er.knutd.edu.ua/bitstream/123456789/10672/2/VM_P_2014_Titul_Zmist_Peredmova.pdf. (Дата звернення 20.10.2024).
6. Гончаров Ю.В. Організація і стимулювання праці: навчальний посібник [для студ. вищ. навч. закл.]; 2-ге вид. допов. і перероб. / Ю. В. Гончаров, Н. Д. Гуріна, Л. О. Денисенко. К.: НВП «Інтерсервіс». 2016. 528 с.
7. Дмитро Мазур, Олександр Мазур, Галина Мазур. Поняття, елементи та основні завдання організації праці на підприємстві. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2023. №1 (314). С. 172–176. DOI: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2023-314-1-26>
8. Данюк В.М. Організація праці менеджера: Навч. посібник / В.М. Данюк. К.: КНЕУ, 2006. 276 с.
9. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, та інші] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. Київ : КНЕУ, 2009. 711 с.
10. Калина А.В. Організація і оплата праці в ринкових умовах (аспекти ефективності): Учб. посібник 3-є вид. перевид. і доп. /А.В. Калина. К.: МАУП. 2015.
11. Організація праці (Теоретичні та науково-методичні основи курсу). Частина 1: навч. посібник / О.В. Редкін, В.Я. Чевганова. Полтава: ПолтНТУ, 2018. 132 с.
12. Організація та нормування праці [Текст]: практикум / Н. С. Данилевич [та ін.]; Держ. вищ. навч. закл. «Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана». К. : КНЕУ, 2014. 251 с.
13. Олійник, С. У. Теорія та практика менеджменту персоналу : підручник / С. У. Олійник; Нар. укр. акад. Х. : Вид-во НУА, 2013. 376 с.
14. Організація праці (Теоретичні та науково-методичні основи курсу).Частина 1: навч. посібник / О.В. Редкін, В.Я. Чевганова. Полтава: ПолтНТУ, 2018. 132 с.
15. Прохорова В. В. Організація виробництва : навч. посібник / В. В. Прохорова, О. Ю. Давидова. Х. : Вид-во Іванченка І.С., 2018. 275 с.
16. Петрович Й. М. Організація виробництва : підручник для студ. вищих закл. освіти : затв. МОНУ / Й. М. Петрович, Г. М. Захарчин. Львів, 2012. 400 с.
17. Решміділова, С. Л. Організація праці на підприємстві: основні завдання та напрями удосконалення [Текст] / С. Л. Решміділова, Н. А. Мул, М. І. Зелена // Вісник Хмельницького національного університету. 2019. Т. 3, № 4. С. 66-69.
18. Смутчак З. В. Теоретичні основи регулювання соціально-трудових відносин в умовах модернізації суспільства / З. В. Смутчак // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. 2012. № 6. С. 53-57.
19. Уманська В.Г. Особливості організації, контролю та нормування праці в умовах ринкової економіки / Уманська В.Г., Школьна Д.Р.// Економіка і суспільство. Вип. 9. Мукачєво: МДУ, 2017. С. 935–939.
20. Холод Б.І, Зборовська О.М. Системний підхід – основа сучасного управління діяльністю підприємств /Б.І.Холод// Академічний огляд 2010. № 1 (32). С.48-54.
21. Шовкун В.А. Організація праці: теоретичні та інституційні аспекти [Електронний ресурс]/ В.А. Шовкун // Збірник наукових праць ВНАУ Серія: Економічні науки. №1. 2011. С. 150-157. URL : <http://econjournal.vsau.org/files/pdfa/484.pdf>.

1. Bychyn V.B. Orhanizatsiia i normuvannia pratsi: pidruchnyk / V.B. Bychyn ta in.; za red. Yu.H. Olegova. — K.: Komprint, 2017.

2. Bondarchuk, L. (2021). Sutnist ta osoblyvosti orhanizatsii pratsi suchasnoho menedzhera. Ekonomika ta suspilstvo, (31). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-31-44>.

3. Vahanova I. M. Upravlinski aspekty orhanizatsii pratsi / I. M. Vahanova // Naukovyi visnyk Mizhnarodnoho humanitarnoho universytetu. Seriiia "Yurysprudentsiia". 2021. № 49. S. 117-120.

4. Vasiuta, V. B. Shliakhy pokrashchennia orhanizatsii pratsi na pidpriemstvi / V. B. Vasiuta, A. Yu. Tron // Materials of the X International scientific and practical conference, "Conduct of modern science". Vol. 5. Economic Science. Sheffield: Science and Education LTD, 2018. P. 71–74.

5. Vyrobnychy menedzhment: pidruchnyk / za zah. red. d-ra ekonom. nauk, prof. Yu. V. Honcharova; 2-he vyd., dopov. i pererob. K.: Kafedra, 2014. 512 s. ISBN 978-966-2705-72-0. URI: https://er.knutt.edu.ua/bitstream/123456789/10672/2/VM_P_2014_Titul_Zmist_Peredmova.pdf.
6. Honcharov Yu.V. Orhanizatsiia i stymuliuvannia pratsi: navchalnyi posibnyk [dlia stud. vyshch. navch. zakl.]; 2-he vyd. dopov. i pererob. / Yu. V. Honcharov, N. D. Hurina, L. O. Denysenko. K.: NVP «Interservis». 2016. 528 s.
7. Dmytro Mazur, Oleksandr Mazur, Halyna Mazur. Poniattia, elementy ta osnovni zavdannia orhanizatsii pratsi na pidpriemstvi. Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Ekonomichni nauky. 2023. №1 (314). S. 172-176. DOI: <https://doi.org/10.31891/2307-5740-2023-314-1-26>.
8. Danyuk V.M. Orhanizatsiia pratsi menedzhera: Navch. posibnyk / V.M. Danyuk. K.: KNEU, 2006. 276 s.
9. Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny: pidruchnyk / [A. M. Kolot, O. A. Hrishnova, ta inshi]; za nauk. red. d-ra ekonom. nauk, prof. A. M. Kolota. Kyiv: KNEU, 2009. 711 s.
10. Kalyna A.V. Orhanizatsiia i oplata pratsi v rynkovykh umovakh (aspekty efektyvnosti): Uchb. posibnyk 3-tie vyd. perevyd. i dop. / A.V. Kalyna. K.: MAUP, 2015.
11. Orhanizatsiia pratsi (Teoretychni ta naukovo-metodychni osnovy kursu). Chastyna 1: navch. posibnyk / O.V. Redkin, V.Ya. Chevhanova. Poltava: PolNTU, 2018. 132 s.
12. Orhanizatsiia ta normuvannia pratsi [Tekst]: praktykum / N. S. Danylevych [ta in.]; Derzh. vyshch. navch. zakl. "Kyiv. nats. ekon. un-t im. Vadyma Hetmana". K.: KNEU, 2014. 251 s.
13. Oliinyk, S. U. Teoriia ta praktyka menedzhmentu personalu: pidruchnyk / S. U. Oliinyk ; Nar. ukr. akad. Kh.: Vyd-vo NUA, 2013. 376 s.
14. Orhanizatsiia pratsi (Teoretychni ta naukovo-metodychni osnovy kursu). Chastyna 1: navch. posibnyk / O.V. Redkin, V.Ya. Chevhanova. Poltava: PolNTU, 2018. 132 s.
15. Prokhorova V. V. Orhanizatsiia vyrobnytstva: navch. posibnyk / V. V. Prokhorova, O. Yu. Davydova. Kh.: Vyd-vo Ivanchenko I.S., 2018. 275 s.
16. Petrovych Y. M. Orhanizatsiia vyrobnytstva: pidruchnyk dlia stud. vyshch. zakl. osvity / zatv. MONU / Y. M. Petrovych, H. M. Zakharchyn. Lviv, 2012. 400 s.
17. Reshmilova, S. L. Orhanizatsiia pratsi na pidpriemstvi: osnovni zavdannia ta napriamy udoskonalennia [Tekst] / S. L. Reshmilova, N. A. Mul, M. I. Zelena // Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. 2019. T. 3, № 4. S. 66-69.
18. Smutchak Z. V. Teoretychni osnovy rehuliuвання sotsialno-trudovykh vidnosyn v umovakh modernizatsii suspilstva / Z. V. Smutchak // Derzhava ta rehiony. Seriya: Ekonomika ta pidpriemnytstvo. 2012. № 6. S. 53-57.
19. Umanska V.H., Shkolna D.R. Osoblyvosti orhanizatsii, kontroliu ta normuvannia pratsi v umovakh rynkovoї ekonomiky / Umanska V.H., Shkolna D.R. // Ekonomika i suspilstvo. Vyp. 9. Mukachevo: MDU, 2017. S. 935–939.
20. Kholod B.I., Zborovska O.M. Systemnyi pidkhid – osnova suchasnoho upravlinnia diialnistiu pidpriemstv / B.I. Kholod // Akademichnyi ohliad. 2010. № 1 (32). S. 48-54.
21. Shovkun V.A. Orhanizatsiia pratsi: teoretychni ta instytutsiini aspekty [Elektronnyi resurs] / V.A. Shovkun // Zbirnyk naukovykh prats VNAU. Seriya: Ekonomichni nauky. №1. 2011. S. 150-157. URL: <http://econjournal.vsau.org/files/pdfa/484.pdf>.