

## РОБОЧЕ МІСЦЕ ЯК ОРГАНІЗАЦІЙНА ФОРМА ПРОЦЕСУ ПРАЦІ

АМОСОВ О. Ю., ЧЕРНЯЄВА А. О.

УДК 331.4

### Амосов О. Ю., Черняєва А. О. Робоче місце як організаційна форма процесу праці

Для ефективного функціонування сучасного виробництва, заснованого на застосуванні складної техніки і технології, що характеризується великою кількістю внутрішньовиробничих зв'язків, необхідна чітка організація робочого місця. У статті розглядається поняття робочого місця не з позиції частини простору, що пристосована для виконання працівником виробничих функцій, а як організаційна форма процесу праці, яка інтегрує його складові: організаційне, технічне, економічне, соціальне забезпечення праці, інтелектуалізація праці.

**Ключові слова:** робоче місце, організація робочого місця, процес праці, інтелектуалізація праці, колективний договір, штатний розклад, посадова інструкція, заробітна плата.

**Рис.:** 6. **Бібл.:** 12.

**Амосов Олег Юрійович** – доктор економічних наук, професор, Науково-дослідний центр індустріальних проблем розвитку НАН України (пл. Свободи, 5, Держпром, 7 під'їзд, 8 поверх, Харків, 61022, Україна)

**E-mail:** amosovoleg@ukr.net

**Черняєва Анна Олександрівна** – аспірантка, Науково-дослідний центр індустріальних проблем розвитку НАН України (пл. Свободи, 5, Держпром, 7 під'їзд, 8 поверх, Харків, 61022, Україна)

УДК 331.4

UDC 331.4

### Амосов О. Ю., Черняева А. А. Рабочее место как организационная форма процесса труда

### Amosov O. Yu., Chernyayeva A. O. Working Place as an Organisational Form of the Process of Labour

Для эффективного функционирования современного производства, основанного на применении сложной техники и технологии, которое характеризуется большим количеством внутрипроизводственных связей, необходима четкая организация рабочего места. В статье рассматривается понятие рабочего места не с позиции части пространства, которая приспособлена для выполнения работником производственных функций, а как организационная форма процесса труда, которая интегрирует его составляющие: организационное, техническое, экономическое, социальное обеспечение труда, интеллектуализация труда.

In order to achieve efficient functioning of modern production based on application of complex equipment and technology, which is characterised with a big number of internal production links, it is necessary to have an accurate organisation of the working place. The article considers the working place notion not from the position of a portion of space, which is adjusted for performance of production functions by a worker, but as an organisational form of the process of labour, which integrates its following components: organisational, technical, economic, social security of labour and intellectualisation of labour.

**Ключевые слова:** рабочее место, организация рабочего места, процесс труда, интеллектуализация труда, коллективный договор, штатное расписание, должностная инструкция, заработная плата.

**Key words:** working place, organisation of the working place, process of labour, intellectualisation of labour, collective agreement, personnel list, job description, wages.

**Рис.:** 6. **Библ.:** 12.

**Рис.:** 6. **Bibl.:** 12.

**Амосов Олег Юрьевич** – доктор экономических наук, профессор, Научно-исследовательский центр индустриальных проблем развития НАН Украины (пл. Свободы, 5, Госпром, 7 подъезд, 8 этаж, Харьков, 61022, Украина)

**E-mail:** amosovoleg@ukr.net

**Amosov Oleh Yu.** – Doctor of Science (Economics), Professor, Research Centre of Industrial Problems of Development of NAS of Ukraine (pl. Svobody, 5, Derzhprom, 7 pidyizd, 8 poverkh, 61022, Ukraine)

**E-mail:** amosovoleg@ukr.net

**Черняева Анна Александровна** – аспирант, Научно-исследовательский центр индустриальных проблем развития НАН Украины (пл. Свободы, 5, Госпром, 7 подъезд, 8 этаж, Харьков, 61022, Украина)

**Chernyayeva Anna O.** – Postgraduate Student, Research Centre of Industrial Problems of Development of NAS of Ukraine (pl. Svobody, 5, Derzhprom, 7 pidyizd, 8 poverkh, 61022, Ukraine)

У сучасних умовах для більшості вітчизняних підприємств головним завданням є забезпечення ефективності, на що впливає багато факторів. Одним із найважливіших є раціональна організація робочих місць працівників.

Раціональна організація робочих місць покращує умови праці, забезпечує ефективну побудову робочого процесу, дозволяє оптимізувати витрати робочого часу, підвищити якість виконуваної роботи. Від того, як організовані робочі місця, багато в чому залежить ефективність використання самої праці, знярядь і засобів праці, і, відповідно, продуктивність праці, собівартість продукції, що випускається, її якість та інші економічні показники функціонування підприємства.

Сучасні наукові джерела містять різні визначення поняття «робоче місце», тому що відображають, як правило, тільки окремі характеристики сутності цієї багатогранної економічної категорії. Так, наприклад,

такі вчені, як А. І. Рофе, А. П. Єгошин, В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Є. Сорокіна трактують поняття «робоче місце» як обмежену частину виробничого процесу, із розташованими на ньому основним і технічним обладнанням, оснащенням, інвентарем, робочою меблею і спеціальними засобами, необхідними для здійснення певного виду робіт. А Б. М. Генкін, О. В. Крушельницька, Д. П. Богиня, О. М. Грішнова, Б. В. Бичін визначають поняття «робоче місце» як первинну ланку процесу виробництва і елемент структури підприємства.

*Метою* статті є обґрунтування основних соціально-економічних, управлінських і техніко-технологічних складових ефективної організації робочого місця як організаційної форми процесу праці.

Вихідним елементом структури будь-якого підприємства є робоче місце, у межах якого відбувається цілеспрямована трудова діяльність конкретного працівника. Робоче місце відіграє провідну роль в організаційно-

економічному механізмі як підприємства у цілому, так і його структурних підрозділів.

**Р**обоче місце є первинною ланкою виробничо-технологічної структури підприємства, в якій здійснюється процес виробництва, його обслуговування та управління. Саме тут відбувається поєднання цих трьох основних елементів процесу виробництва і досягається його головна мета – випуск продукції та надання послуг.

Аналіз наукових джерел свідчить про те, що організацію робочого місця, як правило, розглядають як сукупність заходів оснащення робочого місця засобами і предметами праці та їх розміщення у певному порядку. Рациональний устрій робочого місця на підприємстві передбачає планування його і обслуговуючих пристроїв, забезпечення зручного зв'язку і розташування робочих місць, пускових пристроїв технологічного устаткування, усіх предметів і засобів праці відповідно до послідовності виконуваної роботи, наявності сигналізації про справність устаткування тощо. Рациональний устрій робочого місця спрямований також на забезпечення нормальним освітленням, підтримку технічного устаткування в експлуатаційній готовності, дотримання всіх правил техніки безпеки, забезпечення необхідної температури, чистоти та ін. Робоче місце повинне бути також оснащено відповідно до його технологічного призначення і спеціалізації. Обов'язковою умовою ефективно організації праці є доставка засобів виробництва і предметів праці до робочого місця по заздалегідь розробленому графіку за допомогою спеціально виділеного персоналу [7].

Більшість дослідників не виокремлюють персонал як складову робочого місця і розглядають управління персоналом як засіб забезпечення робочого місця живою працею. Цей підхід орієнтований на визначення економічної ефективності робочого місця, тобто на підвищення продуктивності праці, що не може бути здійснено без урахування аспектів соціальної ефективності, які залишаються поза увагою науковців. На нашу думку, продуктивність праці може бути високою лише у тому випадку, якщо працівник отримує задоволення від своєї праці. А для цього необхідно при розгляданні робочого місця приділяти увагу умовам праці та іншим заохочувальним заходам [8, 11].

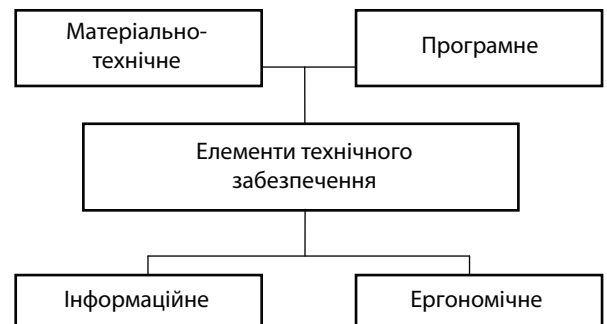
Таким чином, рациональна організація робочого місця забезпечує ефективне використання обладнання і робочої сили. Головною її метою є високоякісне та ефективне виконання роботи у встановлені терміни на основі повного використання устаткування, робочого часу, застосування рациональних прийомів і методів праці, створення комфортних умов праці, що забезпечують тривале збереження працездатності працівників. Для досягнення цієї мети до робочого місця висувуються технічні, організаційні та економічні вимоги [11]. Розглянемо головні складові організації робочого місця детальніше.

*Технічне забезпечення робочого місця.* Треба підкреслити величезну і все зростаючу роль технічного прогресу в забезпеченні високої ефективності процесу праці. Впровадження нової техніки та технології, механізація та автоматизація виробництва, удосконалення

конструкцій виробів, використання нових, прогресивних видів сировини і матеріалів, широкий розвиток інформаційних технологій та інші – усе це найважливіші й вирішальні засоби забезпечення високої ефективності виробництва, економії витрат суспільної праці.

Отже, з технічного боку робоче місце повинно бути оснащене прогресивним обладнанням, необхідним технологічним та організаційним інструментом, контрольно-вимірювальними приладами, передбаченими технологією, підйомно-транспортними засобами, а також воно повинно відповідати ергономічним вимогам. Ефективне функціонування робочого місця передбачає також комплексне використання сучасних технічних і програмних засобів обробки інформації, які об'єднують у певні організації форми.

Обов'язковою умовою функціонування робочого місця є організація відповідних елементів технічного забезпечення процесу праці (рис. 1).



**Рис. 1. Елементи технічного забезпечення робочого місця**

Основу матеріально-технічного забезпечення робочого місця складає комплекс технічних засобів – сукупність взаємозв'язаних єдиним управлінням і (або) автономних технічних засобів збору, реєстрації, накопичення, передачі, обробки, висновку і представлення інформації, а також засобів оргтехніки.

Вихідними даними для вибору технічних засобів є:

- ✦ характеристики завдань, призначених для вирішення на робочому місці;
- ✦ характеристики технологічного процесу обробки інформації;
- ✦ технічні характеристики обладнання, що існують на робочому місці.

Основними характеристиками завдань, які повинні враховуватися при виборі обладнання, є:

- ✦ носії вхідної та вихідної інформації (документи, типові бланки, машинні носії інформації і т. ін.);
- ✦ обсяг вхідної та вихідної інформації за вказаними носіями;
- ✦ обсяги обчислювальних робіт;
- ✦ терміни виконання робіт з вирішення завдань на робочому місці;
- ✦ форми і способи подання результатів вирішення завдань користувачам.

При виборі обладнання слід враховувати призначення і склад комплектів обладнання та його основні характеристики [10]. Основні характеристики обладнання, що може використовуватися на робочому місці, представлені на рис. 2.

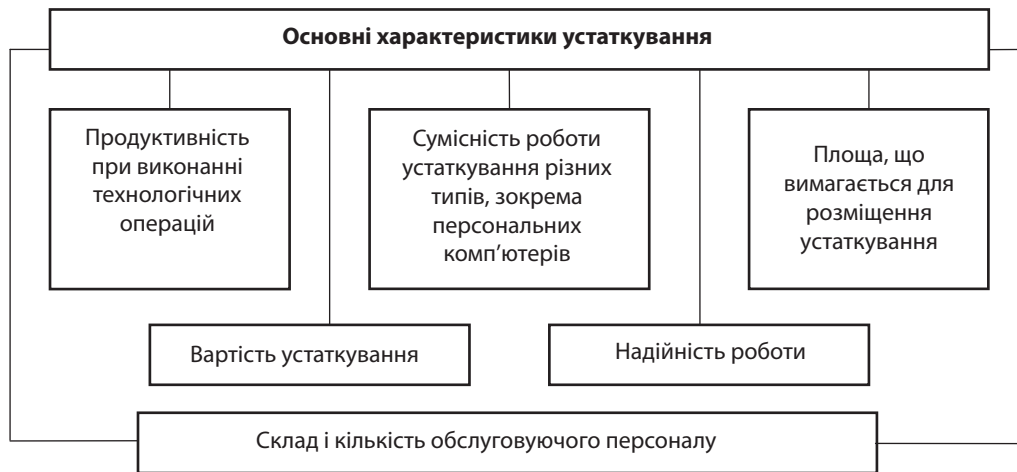


Рис. 2. Основні характеристики устаткування на робочому місці

Отже, застосування сучасних технічних засобів дає змогу підвищити продуктивність праці персоналу, прискорити обробку інформації, підвищити якість і оперативність рішень на робочому місці.

Щодо програмного забезпечення, то воно має містити базу даних, постійно поповнюватися достовірною інформацією, забезпечувати оперативність пошуку необхідної інформації, наочність представлення інформації з бази даних. Програмні засоби також повинні включати програми, що регулюють діяльність персоналу, забезпечувати прийняття рішень з конкретних ситуацій, здійснювати оперативність зв'язку, тобто забезпечувати ділову діяльність, комунікативність і прийняття рішень.

Інформаційне забезпечення діяльності персоналу на робочому місці являє собою сукупність реалізованих рішень по обсягу, розміщенню і формах організації інформації. Воно включає оперативну інформацію, нормативно-довідкову інформацію, класифікатори техніко-економічної інформації та системи документації (уніфіковані та спеціальні) [10].

Для того, щоб персонал успішно виконував свої функції на робочому місці, необхідно дотримуватися основних принципів отримання, передачі, обробки, зберігання і використання якісної інформації (рис. 3).

Як бачимо з рис. 3, ефективне отримання, передача, обробка, зберігання і використання інформації базується на чотирьох основних принципах [10]:

- ✦ *комплексність* – інформація повинна відображати всі сторони діяльності кадрової служби: технологічну, соціальну, економічну, організаційну та технічну у взаємозв'язку із зовнішніми умовами;
- ✦ *оперативність* – отримання вхідної інформації повинне відбуватися одночасно з протіканням

процесу в управляючій системі або співпадати з моментом її завершення;

- ✦ *систематичність* – необхідна інформація повинна поступати систематично і безперервно (по можливості);
- ✦ *достовірність* – інформація повинна формуватися в ході достатньо точних вимірювань.

Розробка інформаційного забезпечення – одна з найважливіших складових розробки інформаційної системи, яка повинна забезпечити:

- ✦ єдність і зберігання інформації, необхідної для розв'язання задач;
- ✦ єдність інформаційних масивів для всіх задач інформаційних систем;
- ✦ однократність уведення інформації та її багаточільове використання;
- ✦ різні методи доступу до даних;
- ✦ низьку вартість витрат на зберігання та використання даних, а також на внесення змін.

Робоче місце і взаємне розташування всіх його елементів повинне відповідати антропометричним, фізичним і психологічним вимогам. Велике значення має також характер роботи. Зокрема, при організації робочого місця повинні бути дотримані такі основні умови: оптимальне розміщення устаткування щодо складу робочого місця і достатній робочий простір, що дозволяє здійснювати всі необхідні рухи і переміщення.

Ергономічними аспектами робочих місць зокрема є: висота робочої поверхні, розміри простору для ніг, вимоги до розташування документів на робочому місці (наявність і розміри підставки для документів, можливість різного розміщення документів, відстань від очей користувача до екрану, документа, клавіатури тощо),

характеристики робочого крісла, вимоги до поверхні робочого стола, урегульованість елементів робочого місця [12].

Головними елементами робочого місця є стіл і крісло. Основним робочим положенням є положення сидячи. Робоча поза сидячи викликає мінімальне стомлення працівника. Рациональне планування робочого місця передбачає чіткий порядок і сталість розміщення предметів, засобів праці та документації.



Рис. 3. Принципи якісної інформації



Те, що потрібно для виконання робіт частіше, розташоване в зоні легкої досяжності робочого простору.

Для комфортної роботи стіл повинен задовольняти таким умовам:

- ✦ висота столу повинна бути вибрана з урахуванням можливості сидіти вільно, у зручній позі, при необхідності спираючись на підлокітники;
- ✦ нижня частина столу повинна бути сконструйована так, щоб працівник міг зручно сидіти, не був змушений підбирати ноги;
- ✦ поверхня столу повинна мати властивість, що виключають появу відблисків у поле зору працівника;
- ✦ конструкція столу повинна передбачати наявність висувних ящиків (не менше трьох для зберігання документації, канцелярських приладів);
- ✦ висота робочої поверхні рекомендується в межах 680 – 760 мм. Висота поверхні, на яку встановлюється клавіатура, повинна бути близько 650 мм.

Ураховання усіх вимог до ергономічного забезпечення, створення сприятливих умов праці й правильне естетичне оформлення робочих місць на виробництві має велике значення як для полегшення праці, так і для підвищення його привабливості та позитивно впливає на продуктивність праці.

Організаційне забезпечення робочого місця. Організаційне забезпечення робочого місця передбачає розробку регламентуючих діяльність підприємства документів, які визначають функції та завдання кожного працівника, а також містять вимоги до організації та ергономіки робочого місця, встановлюють правила, процедури, критерії та нормативи, спрямовані на збереження життя і здоров'я працівників у процесі їх трудової діяльності. Нормативну основу організаційного забезпечення робочого місця визначають нормативно-правові акти: Конституція України, Кодекс Законів України про працю та інші законодавчі акти України, прийняті відповідно до нього [8], міжнародні договори України, які регулюють трудові та інші тісно пов'язані з ними відносини.

Нормативно-правовий акт – письмовий документ компетентного органу держави, що містить формально обов'язкові правила поведінки загального характеру і є

основною формою права для багатьох правових систем сучасності [12]. Нормативно-правові акти відрізняються за суб'єктами, які їх приймають: Верховна Рада України, органи міжнародно-правового регулювання праці, Президент України, Кабінет Міністрів України, міністерства, відомства, місцеві органи влади та місцевого самоврядування, соціальні партнери й інші суб'єкти.

Важливе місце у регулюванні трудових відносин займають локальні правові норми – правила загальнообов'язкової поведінки, що попередньо санкціоновані державою і прийняті у встановленому законом порядку безпосередньо на підприємстві, в установі, організації, та діють у їх межах. Локальні норми приймаються на підприємствах, в установах та організаціях роботодавцем самостійно чи за погодженням з виборним органом трудового колективу. Це – колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку; положення про оплату праці, про преміювання, про порядок виплати винагороди за підсумками роботи впродовж року тощо.

Локальні правові норми діють тільки в межах конкретного підприємства, найчастіше, на певний строк; вони не повинні погіршувати становище працівників на робочому місці порівняно із законами й іншими підзаконними нормативно-правовими актами у сфері праці. Локальні правові норми, що регулюють трудові відносини на вітчизняних підприємствах, представлені на рис. 4.

Колективний договір повинен укладатися на всіх підприємствах, які використовують найману працю, між власником або уповноваженим ним органом і трудовим колективом і не може суперечити чинному законодавству України.

Колективний договір – це локальний нормативний акт, який регулює трудові, соціально-економічні відносини, що виникають між власником або уповноваженим ним органом і найманими працівниками конкретного підприємства; це форма їх співробітництва з метою досягнення соціальної згоди і прогресу [10].

Колективний договір укладається відповідно до чинного законодавства (ст. 10 – 20 гл. Кзпп України [2]), ЗУ «Про колективні договори та угоди» [1], та інші) та узятих сторонами зобов'язань і має на меті регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, а також узгодження інтересів трудящих, власників та уповноважених ними органів.

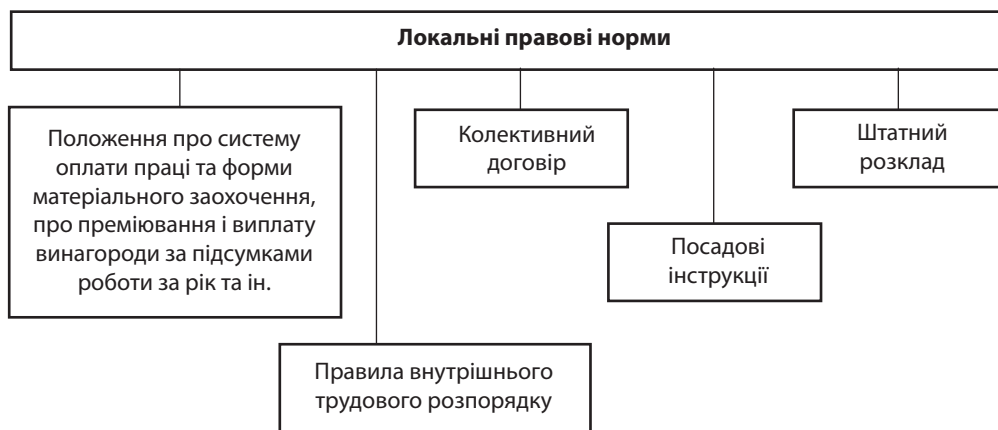


Рис. 4. Локальні правові норми, що регулюють трудові відносини на підприємствах України

Штатний розклад – це організаційно-розпорядчий документ, в якому відбивається структура підприємства, містить перелік посад із зазначенням їх кількості і розмірів посадових окладів. Також у штатному розкладі відбивається розмір надбавок і доплат, що існують на даному підприємстві, відповідно до конкретних посад [9].

Основним нормативним актом, що регулює питання дисципліни праці та організації внутрішнього трудового розпорядку на підприємстві, є типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій.

На підставі типових правил розробляються правила внутрішнього трудового розпорядку з урахуванням умов праці даного підприємства.

Згідно зі статтею 142 КЗпП України трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку. Незважаючи на те, що немає законодавчої обов'язковості прийняття правил внутрішнього трудового розпорядку на підприємстві, потреба в них для роботодавця реальна. У статті 21 КЗпП йдеться про обов'язок працівника виконувати визначену трудовим договором роботу з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку [2].

Посадові інструкції, так само як колективний договір і правила внутрішнього трудового розпорядку, повинні бути на кожному підприємстві. І це не тільки традиція, але й вимога нормативного акту. Мається на увазі Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників, затверджений наказом Мінпраці від 29 грудня 2007 р. № 336, пункт 6 якого саме і передбачає необхідність розроблення та затвердження посадових інструкцій керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців.

Посадова інструкція – це правовий акт, що видається з метою регламентації організаційно-правового статусу працівника, його обов'язків, прав і відповідальності та забезпечує умови для його ефективної роботи [6].

У даний час зростає роль створення документів, що регламентують виробничі повноваження кожного робочого місця і містять вимоги до працівника, що працює на цьому місці. Кадрові документи повинні описувати прямі обов'язки фахівця, сферу його компетентності та відповідальності, критерії оцінки ефективності його роботи, управлінську структуру, що має відношення до працівника. Слід зазначити, що працівник також зацікавлений у чіткому визначенні характеру його роботи на робочому місці, кола посадових обов'язків, відповідальності, кваліфікаційних вимог, що пред'являються до нього.

*Економічне забезпечення робочого місця.* Організація робочого місця має забезпечити оптимальну зайнятість працівників, максимально високий рівень продуктивності праці і якості роботи, а також ефективні інвестиції у персонал [3]. Саме тому важливою складовою організації робочого місця є економічне забезпечення процесу праці, що представляє собою процес інвестування коштів підприємства у робоче місце та працівників. Основні витрати на організацію робочого місця представлені на рис. 5.

Заробітна плата, з одного боку, є основним (і часто єдиним) джерелом доходів найманих працівників, основою матеріального добробуту членів їхніх сімей, а з іншого боку, для роботодавців вона є суттєвою часткою витрат виробництва і ефективним засобом мотивації працівників до досягнення цілей підприємства. Питання організації заробітної плати і формування її рівня разом з питаннями забезпечення зайнятості складають основу соціально-трудова відносин у суспільстві, бо включають нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу [3].

Таким чином, неможливо уявити підприємство, що функціонує б без значних витрат, пов'язаних з організацією робочих місць. Ці витрати необхідно планувати й обґрунтовувати так, щоб через певний час отримати економічну віддачу від інвестицій та забезпечити соціальний ефект.

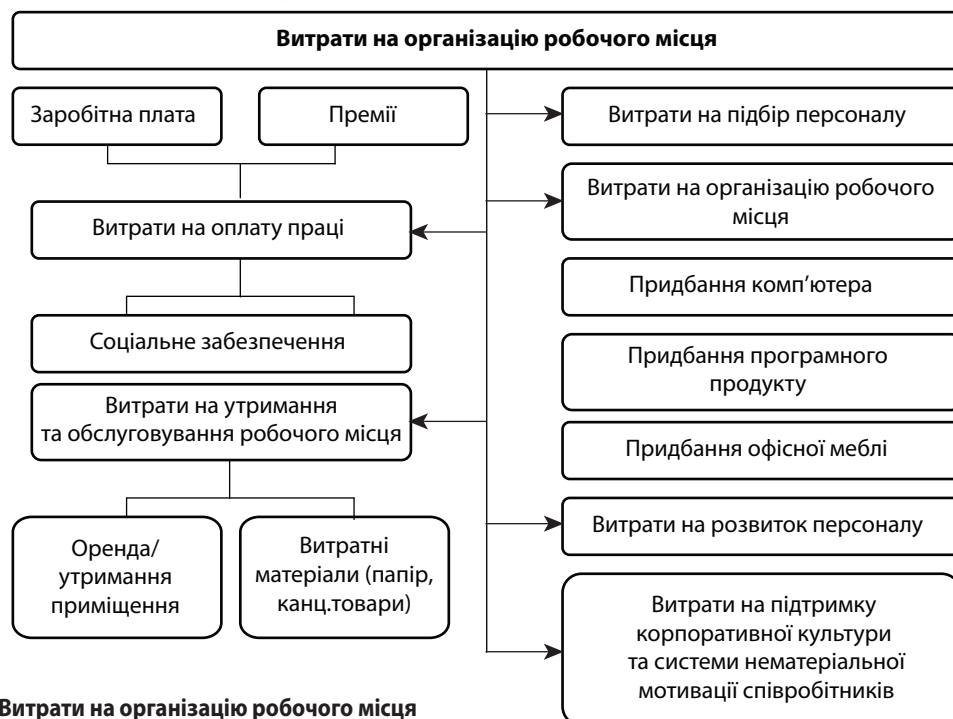


Рис. 5. Витрати на організацію робочого місця

*Соціальне забезпечення робочого місця.* Соціальна складова організації робочого місця є важливим елементом кадрового, виробничого, економічного потенціалу підприємства. Основне призначення соціального забезпечення робочого місця полягає у сприянні зростанню продуктивності, підвищенню ефективності та якості праці. Соціальне забезпечення повинно стимулювати працівників до продуктивної праці, сприяти вирішенню таких управлінських завдань, як закріплення найбільш кваліфікованих працівників на підприємстві, забезпечення їх лояльного ставлення.

Соціальне забезпечення робочого місця є ефективним, якщо створена дієва система соціального захисту, необхідні умови праці, забезпечується відповідність оплати праці її витратам та результатам, стимулюється розвиток та реалізація творчої ініціативи працівників, підвищення їх загальноосвітнього та професійного рівня, поліпшуються житлові і культурно-побутові умови, розвивається соціальне партнерство тощо.

*Інтелектуалізація робочого місця.* Інтелектуальна праця потребує відповідного технічного, організаційного, соціально-економічного забезпечення. У сучасних умовах організація робочого місця, з одного боку, повинна забезпечити реалізацію інтелектуального потенціалу працівників, з іншого боку, сприяти його накопиченню. Тому складовою процесу інтелектуалізації праці є інтелектуалізація робочого місця. Інвестуючи у новітні технології та інтелектуальний капітал, здійснюючи інновації, підвищуючи професіоналізм і компетентність працівників, удосконалюючи систему навчання та перенавчання, підприємство забезпечує інтелектуалізацію робочих місць.

### ВИСНОВКИ

Таким чином, для ефективного функціонування сучасного виробництва, заснованого на застосуванні складної техніки і технології, що характеризується великою кількістю внутрішньовиробничих зв'язків, необхідна раціональна організація робочого місця як організаційної форми процесу праці. На даному етапі розвитку економіки дуже важливо гармонійно пов'язати всі складові організації робочого місця (рис. 6), а саме: організаційне забезпечення, технічне, економічне, соціальне забезпечення та інтелектуалізацію праці для того, щоб

надати працівникові сприятливі та комфортні умови для ефективного здійснення процесу праці з максимально високою продуктивністю. ■

### ЛІТЕРАТУРА

1. Про колективні договори та угоди : Закон України від 01.07. 1993 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua>
2. Кодекс законів про працю в Україні // Трудове законодавство. – К. : Україна, 2005. – 281 с.
3. **Богиня Д. П.** Основи економіки праці : навч. посіб. / Д. П. Богиня, О. А. Гришнова. – К. : Знання-Прес, 2000. – 313 с.
4. **Гирич О. Г.** Трудове право : курс лекцій / О. Г. Гирич. – К. : Вілбор, 1999. – 208 с.
5. **Кравчук М. В.** Теорія держави і права. Проблеми теорії держави і права : навчальний посібник / М. В. Кравчук. – Тернопіль : Карт-бланш, 2002 р. – 247 с.
6. **Павлюк Л. В.** Справочник по деловодству, архивному делу и основам работы на компьютере. – 7-е изд. / Л. В. Павлюк, Т. И. Киселёва, М. Ф. Воронина, Н. И. Воробьёв. – С-Пб. : Издательский Дом «Герда», 2002. – 288 с.
7. Економіка труда : учебник / Под ред. П. Э. Шлендера, Ю. П. Кокина. – М. : Юристъ, 2002. – 337 с.
8. Краткий экономический словарь [Текст] : 7500 терминов / А. Н. Азрилян [и др.] ; ред. А. Н. Азрилян. – М. : Институт новой экономики, 2001. – 1088 с.
9. **Быкова Т. А.** Делопроизводство : учебник / Т. А. Быкова. – М. : МЦФР, 2006. – 560 с.
10. **Дейнека А. В.** Современные тенденции в управлении персоналом / А. В. Дейнека, А. В. Жуков. – М. : Издательство «Академия Естествознания», 2009. – 403 с.
11. **Лукачев Л. И.** Управление персоналом : курс лекций, практические задания / Л. И. Лукачев ; под ред. Ю. П. Анискина ; изд. 2-е, стереотип. – М. : Омега-Л, 2006. – 264 с.
12. **Трешнев Е. Г.** Эргономические принципы формирования рабочих зон операторов АСУ / Е. Г. Трешнев // Эргономическое обеспечение проектирования средств вычислительной техники и АСУ. – М. : ВНИИТЭ, 1985. – 345 с.

### REFERENCES

- Azriilian, A. N. *Kratkiy ekonomicheskii slovar* [Concise Dictionary of Economics]. Moscow: Institut novoy ekonomiki, 2001.
- Bohynia, D. P., and Hryshnova, O. A. *Osnovy ekonomiky pratsi* [Fundamentals of labor economics]. Kyiv: Znannia-Pres, 2000.
- Bykova, T. A. *Deloproizvodstvo* [Paperwork]. Moscow: MTsFR, 2006.

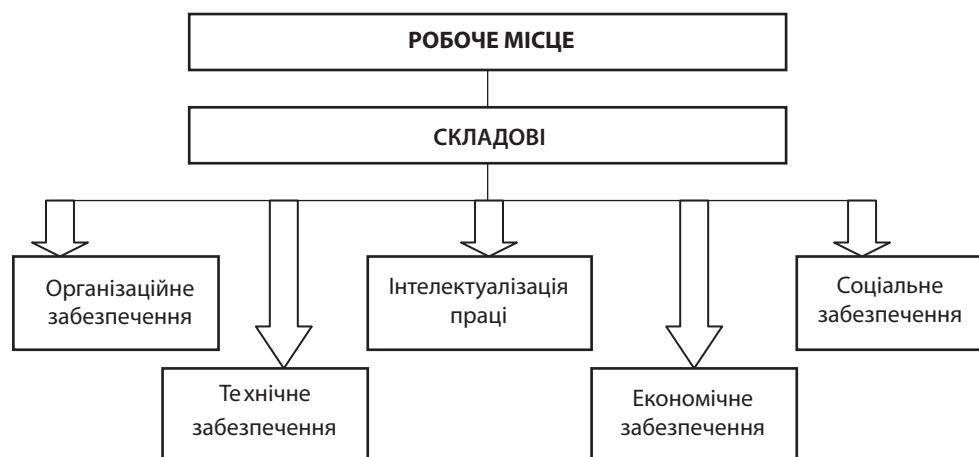


Рис. 6. Складові робочого місця

Deyneka, A. V., and Zhukov, A. V. *Sovremennyye tendentsii v upravlenii personalom* [Modern trends in human resource management]. Moscow: Akademiia Estestvoznaniia, 2009.

*Ekonomika truda* [Labor Economics]. Moscow: Yurist, 2002.

Hyrych, O. H. *Trudove pravo* [Labor Law]. Kyiv: Vilbor, 1999.

Kravchuk, M. V. *Teoriia derzhavy i prava. Problemy teorii derzhavy i prava* [Theory of law. Theory of State and Law]. Ternopil: Kart-blansh, 2002.

[Legal Act of Ukraine] (1993). <http://zakon2.rada.gov.ua>

[Legal Act of Ukraine] (2005).

Lukachev, L. I. *Upravlenie personalom* [Personnel management]. Moscow: Omega-L, 2006.

Pavliuk, L. V., Kiseleva, T. I., and Voronina, M. F. *Spravochnik po delovodstvu, arkhivnomu delu i osnovam raboty na kompiutere* [Reference delovodstvu, archival business and basic computer skills]. St. Petersburg: Gerda, 2002.

Treshnev, E. G. "Ergonomicheskie printsipy formirovaniia rabochikh zon operatorov ASU" [Ergonomic principles of work zones ACS operators]. In *Ergonomicheskoe obespechenie proektirovaniia sredstv vychislitel'noy tekhniki i ASU*. Moscow: VNIITE, 1985.

УДК 005.952.2:658

## ПРОФЕСІЙНО-КВАЛІФІКАЦІЙНА СТРУКТУРА ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ

НАЗАРОВА Г. В., СЕМЕНЧЕНКО А. В.

УДК 005.952.2:658

**Назарова Г. В., Семенченко А. В. Професійно-кваліфікаційна структура трудових ресурсів промислових підприємств**

Метою статті є теоретичне дослідження професійно-кваліфікаційної структури трудових ресурсів промислових підприємств, визначення напрямків оптимізації професійно-кваліфікаційного складу персоналу та аналіз процесів навчання і підвищення кваліфікації на підприємствах. У статті виділено кваліфікаційні рівні професійної підготовки трудових ресурсів, визначено кваліфікаційні характеристики працівників, наведено статистику щодо підготовки та підвищення кваліфікації трудових ресурсів за видами економічної діяльності у 2011 р., розглянуто професійно-кваліфікаційну структуру персоналу промислових підприємств Харківського регіону, визначено шляхи та умови підвищення кваліфікації персоналу на окремих підприємствах, означено проблеми забезпеченості підприємств кваліфікованими робітничими кадрами та проаналізовано основні напрями кадрової політики підприємств щодо оптимізації професійно-кваліфікаційної структури трудових ресурсів.

**Ключові слова:** професійно-кваліфікаційна структура, трудові ресурси, структура персоналу, персонал промислових підприємств, підвищення кваліфікації.

**Табл.:** 2. **Бібл.:** 10.

**Назарова Галина Валентинівна** – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці, Харківський національний економічний університет (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна)

**E-mail:** Gnazarova@i.ua

**Семенченко Андрій Володимирович** – кандидат економічних наук, доцент, викладач, Харківський національний економічний університет (пр. Леніна, 9а, Харків, 61166, Україна)

**E-mail:** semenchenko\_av@mail.ru

УДК 005.952.2:658

**Назарова Г. В., Семенченко А. В. Профессионально-квалификационная структура трудовых ресурсов промышленных предприятий**

Целью статьи является теоретическое исследование профессионально-квалификационной структуры трудовых ресурсов промышленных предприятий, определение направлений оптимизации профессионально-квалификационного состава персонала и анализ процессов обучения и повышения квалификации на предприятиях. В статье выделены квалификационные уровни профессиональной подготовки трудовых ресурсов, определены квалификационные характеристики работников, представлена статистика по подготовке и повышению квалификации трудовых ресурсов по видам экономической деятельности в 2011 г., рассмотрена профессионально-квалификационная структура персонала промышленных предприятий Харьковского региона, определены пути и условия повышения квалификации персонала на отдельных предприятиях, отмечены проблемы обеспеченности предприятий квалифицированными рабочими кадрами и проанализированы основные направления кадровой политики предприятий относительно оптимизации профессионально-квалификационной структуры трудовых ресурсов.

**Ключевые слова:** профессионально-квалификационная структура, трудовые ресурсы, структура персонала, персонал промышленных предприятий, повышение квалификации.

**Табл.:** 2. **Библ.:** 10.

**Назарова Галина Валентиновна** – доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой управления персоналом и экономики труда, Харьковский национальный экономический университет (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина)

**E-mail:** Gnazarova@i.ua

**Семенченко Андрей Владимирович** – кандидат экономических наук, доцент, преподаватель, Харьковский национальный экономический университет (пр. Ленина, 9а, Харьков, 61166, Украина)

**E-mail:** semenchenko\_av@mail.ru

UDC 005.952.2:658

**Nazarova H. V., Semenchenko A. V. Professional and Qualification Structure of Labour Resources of Industrial Enterprises**

The goal of the article is a theoretical study of the professional and qualification structure of labour resources of industrial enterprises, identification of directions of optimisation of the professional and qualification composition of the personnel and analysis of the processes of education and advanced training at enterprises. The article marks out qualification levels of professional training of labour resources, presents statistical data on training and advanced training of labour resources by types of economic activity in 2011, considers the professional and qualification structure of the personnel of industrial enterprises of the Kharkiv region, identifies ways and conditions of advanced training of the personnel at individual enterprises, marks out problems of availability of qualified labour at enterprises and analyses main directions of the personnel policy of enterprises with respect to optimisation of the professional and qualification structure of labour resources.

**Key words:** professional and qualification structure, labour resources, personnel structure, personnel of industrial enterprises, advanced training.

**Tabl.:** 2. **Bibl.:** 10.

**Nazarova Halyna V.** – Doctor of Science (Economics), Professor, Head of the Department, Department of Human Resource Management and Labour Economics, Kharkiv National University of Economics (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)

**E-mail:** Gnazarova@i.ua

**Semenchenko Andriy V.** – Candidate of Sciences (Economics), Associate Professor, Lecturer, Kharkiv National University of Economics (pr. Lenina, 9a, Kharkiv, 61166, Ukraine)

**E-mail:** semenchenko\_av@mail.ru