

АНОТАЦІЯ

Гончарова М.А. «Особливості організації розумової праці та напрями її поліпшення (на прикладі Одеського державного університету внутрішніх справ)».

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра зі спеціальності «051 «Економіка»»

за освітньою програмою «Управління персоналом і економіка праці». – Одеський національний економічний університет. – Одеса, 2022.

У роботі розглядаються теоретичні аспекти сутності і змісту організації розумової праці, особливості організації розумової праці працівників вищих навчальних закладів та окремо розглянуті особливості організації розумової праці державного службовця.

Проаналізовано стан системи організації та функціонування розумової праці на прикладі підприємства ОДУВС.

Запропоновано шляхи удосконалення розумової праці на підприємстві ОДУВС, а саме за допомогою мотивації і стимулювання праці.

Ключові слова: розумова праця, організація праці, мотивація, стимулювання.

ANNOTATION

Honcharova M. "'Peculiarities of the organization of mental work and directions of its improvement (on the example of Odessa State University of Internal Affairs)'".

Qualifying work on obtaining a bachelor's degree in the specialty 051 "Economics" for the educational program « Personnel management and labor economics ». – Odessa National Economics University.– Odessa, 2022.

The work deals with the theoretical aspects of the essence and content of the organization of mental work, features of the organization of mental work of employees of higher educational institutions and separately considers the features of the organization of mental work of civil servants.

Author analysis the system of organization and functioning of mental work on the example of the OSUIA enterprise is analyzed.

Keywords: mental work, work organization, motivation, stimulation.

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

Кафедра управління персоналом та економіки праці

РЕФЕРАТ

кваліфікаційної роботи

на здобуття освітнього ступеня бакалавр

зі спеціальності 051 «Економіка»

за освітньою програмою «**Управління персоналом і економіка праці**»
на тему: «**Особливості організації розумової праці та напрями її поліпшення
(на прикладі Одеського державного університету внутрішніх справ)**»

Виконавець:

студентка ЦЗВФН

4 курс, 6 групи

Гончарова Марія Андріївна _____

Науковий керівник:

д.е.н., с.н.с.

Познанська І.В. _____

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми В умовах науково-технічного прогресу, коли наука стає безпосередньою продуктивною силою суспільства, роль і значення розумової праці істотно зростають. Ще в недавньому минулому була заняттям порівняно обмеженого кола осіб, розумова праця в сучасних умовах стала органічним елементом практично всіх видів професійної діяльності. В міру ускладнення техніки і технологій зростає соціальна значимість особистої відповідальності кожного працівника, його рішень і дій у забезпеченні нормального і безпечного функціонування промислових об'єктів, паливно-енергетичних підприємств, транспорту та інших об'єктів. Одне з найважливіших умов цього - постійний високий рівень розумової працездатності та психологічної стійкості в процесі трудової діяльності.

У фізіологічному відношенні головною особливістю розумової праці є те, що при ньому мозок виконує функції не тільки координуючого, але основного працюючого органу. При цьому значно активізуються аналітичні та синтетичні функції центральної нервової системи, ускладнюються прийом і переробка інформації, утворюються нові функціональні зв'язки, нові комплекси умовних рефлексів, зростають роль функцій уваги, пам'яті, напруження зорового та слухового аналізаторів і навантаження на них.

Незважаючи на істотні фізіологічні відмінності, поділ трудової діяльності на фізичну і розумову є декілька умовним. У міру розвитку науки і техніки кордони між ними все більше згладжуються.

Тим не менш ряд видів трудової діяльності може бути віднесений до переважно розумової: управлінську працю, творчу (праця науковців, письменників, художників, композиторів, артистів, архітекторів, конструкторів та ін), праця операторів і працюючих за дисплеями ЕОМ, праця вчителів і викладачів, медичних працівників. Одну з найбільш численних груп працівників розумової праці становлять учні та студенти. Для їх трудової діяльності характерні напруження пам'яті, уваги, сприйняття, часті стресові ситуації (контрольні заняття, заліки, іспити), у великій мірі малорухливий спосіб життя.

Культура розумової праці є складником загальної культури людства, філософські усвідомлення якої розкрито в таких аспектах: культура розумової праці як метод самореалізації особистості в різних соціальних і духовних сферах життя (В. Біблер), як характеристика розвитку творчих сил і здібностей особистості (П. Гуревич, Л. Коган), як спосіб діяльності (Е. Маркарян), як сукупність чисельних проявів людської діяльності (В. Межуєв).

Значний інтерес до вивчення проблеми культури розумової праці спостерігається в працях науковців із педагогіки та психології, у яких досліджується саме способи й техніка організації розумової праці (О. Абдулліна, Ю. Бабанський, М. Данилов, М. Єрастов, І. Ільєсов, В. Кузовльов, В. Кукушкін, А. Маркова, М. Махмутов, І. Неволін, В. Пунський, І. Раченко, В. Сухомлинський, М. Черпинський, А. Чирва, Л. Фрідман та інші);

Мета і задачі дипломної роботи. *Метою* роботи є проведення аналізу системи організації розумової праці в Одеському державному університеті внутрішніх справ та визначення шляхів їх удосконалення.

Поставлена мета передбачає виконання наступних *задач*:

- визначити теоретико-методологічні основи організації розумової праці;
- провести аналіз та оцінку стану системи організації та функціонування розумової праці на прикладі Одеського державного університету внутрішніх справ;
- вивчити проблеми та запропонувати подальші шляхи удосконалення системи організації розумової праці на підприємстві, зосередивши увагу на мотивації та стимулюванні праці.

Предмет дослідження – теоретичні та прикладні аспекти аналізу системи організації розумової праці на підприємстві.

Об'єкт дослідження – процес організації розумової праці на підприємстві Одеський державний університет внутрішніх справ.

Методи дослідження. Методологічною основою роботи є такі методи: аналіз, порівняння, анкетування, узагальнення, системний підхід.

У першому розділі роботи проаналізовано теоретико-методологічні основи організації розумової праці.

У другому розділі роботи здійснено аналіз та оцінку стану системи організації та функціонування розумової праці на прикладі Одеського державного університету внутрішніх справ.

У третьому розділі визначені проблеми та запропонувати подальші шляхи удосконалення системи організації розумової праці на підприємстві Одеський державний університет внутрішніх справ.

Інформаційна база дослідження. Дипломна робота виконана на основі поглибленого вивчення: чинного законодавства України, зокрема Господарського Кодексу України, Кодексу законів про працю України, ЗУ "Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності" , ЗУ "Про колективні договори і угоди" , ЗУ "Про охорону праці" № 2249-VIII від 19.12.2017, Наказ МОН №557 від 26.09.2005 "Про впорядкування умов оплати праці та затвердження схем тарифних розрядів працівників навчальних закладів, установ освіти та наукових установ", Постанова КМУ 30.08.2002. № 1298 "Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери", Наказ МОН України № 686 від 18.06.2021 "Про затвердження норм часу для планування і обліку навчальної роботи та переліків видів навчальної, методичної, інноваційної, наукової, організаційної роботи та іншої педагогічної діяльності педагогічних і науково-педагогічних працівників закладів фахової передвищої освіти", Бусол О. Нормування праці та юридичне оформлення робочого часу наукових працівників науково-дослідних установ та ін..

Структура роботи. Робота складається із вступу, трьох розділів та восьми підрозділів, висновків, списку використаних джерел, який містить 48 найменування. Загальний обсяг роботи становить 72 с., у тому числі 11 таблиць, 3 рисунки, список використаних джерел на 5 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі «*Теоретико-методологічні основи організації розумової праці*» висвітлено суть та зміст розумової праці, ґрунтовно визначено особливості розумової діяльності співробітників закладів вищої освіти.

У другому розділі «*Аналіз та оцінка стану системи організації та функціонування розумової праці на прикладі ОДУВС*» проаналізовано структуру персоналу, здійснено оцінку рівня та ефективності використання персоналу та розглянуто реальний стан організації розумової праці підприємства ОДУВС.

У третьому розділі «*Шляхи удосконалення організації розумової праці в ОДУВС*» запропоновано напрями підвищення ефективності розумової праці в результаті проведення анкетування на підприємстві та вивчення структури персоналу.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дозволило зробити висновки, основні з яких такі:

1. Визначено сутність і зміст організації розумової праці. До категорії «розумова праця» відносяться види трудової діяльності, які характеризуються перевагою нервової напруги, пов'язаною з обсягом, напругою, глибиною уваги, здібністю його до перемикавання, з такими психологічними процесами як пам'ять, мислення тощо.

Розумова праця – це діяльність людини, пов'язана з прийомами та переробкою інформації, що потребує переважно напруження сенсорного апарату, уваги й пам'яті, активізації процесів мислення, емоціональної сфери без значних фізичних зусиль.

Особливостями переважно розумової праці є:

- Висока питома вага нервово-психічних навантажень.
- Різноманіття і часта змінюваність робочих динамічних стереотипів.
- Більш високі порівняно з фізичною працею частка творчості та ступінь відповідальності.
- Відсутність речовинного результату праці.

- Обмеженість рухливості організму людини, що веде до певних негативних змін кістково-м'язової системи, органів кровообігу тощо.

- Тривале навчання в навчальних закладах і постійне підвищення рівня знань відповідно до розвитку науки і техніки.

2. Розкрито особливості організації розумової діяльності співробітників вищих навчальних закладів.

Організація розумової діяльності передбачає підвищення її продуктивності при цілковитому збереженні здоров'я людей. Це означає, що підвищувати продуктивність інтелектуальної праці треба, насамперед за рахунок правильної її організації, максимального використання всіх можливостей організму, оберігаючи при цьому від надмірного напруження чи перевтоми.

Діяльність викладача вищого навчального закладу – це складна за своєю психічною сутністю праця, яка потребує від педагога чітко вираженої гуманістичної та професійної спрямованості, міцних знань (вікової психології, теорії й практики навчання і виховання), стійких інтересів та сформованості відповідних особистісних і професійних якостей. Це динамічна система, яка має специфічну структуру з багаточисельними елементами: гностичним, проєктивним, конструктивним, організаційним, комунікативним.

3. Розглянуто особливості розумової праці державного службовця.

Державна служба – це професійна діяльність осіб, які займають посади в державних органах і виконують завдання і функції держави. Саме професіоналізм і свідомість державних службовців визначають якість функціонування інституту державної служби.

Праця державних службовців є надзвичайно важливою для функціонування інституту державної служби і основу її складає розумова діяльність. Саме від якості цього виду діяльності залежить те, чи зможе державна служба бути максимально спрямованою на задоволення потреб особи і суспільства.

Організацію праці державних службовців регулюють «Рекомендації з організації праці державних службовців» затверджені Міністерством праці та соціальної політики № 55 від 28.01.2005 і контроль діяльності яких здійснюється

безпосередньо Головним управлінням державної служби України. Така організація передбачає розподіл і кооперацію праці державних службовців органів виконавчої влади на різних рівнях та в межах кожного його структурного підрозділу, вибір раціональної системи і методів праці працівників, добір та розстановку кадрів, організацію робочих місць та створення нормальних умов праці, автоматизацію управлінських робіт .

Розумова службова діяльність в органах державної влади об'єднує роботи, пов'язані з прийомом та переробкою інформації, що потребують переважного напруження уваги, високого нервового збудження, чутливості сенсорного апарату, великого об'єму пам'яті, а також активації процесів мислення, емоційної сфери. Праця державного службовця визначається надмірним ростом об'єму інформації, зростанням дефіциту часу для її переробки, підвищенням особистої відповідальності за прийняття рішень, періодичним виникненням конфліктних ситуацій. Все це потребує не тільки належного рівня професіоналізму, особистісних рис, досвіду, але і знань психології людини, постійного контакту з людьми, вміння володіти ситуацією.

4. Зазначено загальну характеристика підприємства ОДУВС.

Одеський державний університет внутрішніх справ заснований як школа з підготовки старших і молодших міліціонерів відповідно до наказу № 56 начальника Одеської губернської міліції на базі курсів старших і молодших міліціонерів при Одеській губернській міліції. 22 лютого 2008 року Постановою № 77 Кабінету Міністрів України та наказом МВС України № 113 від 17 березня 2008 р. створено Одеський державний університет внутрішніх справ. У 2014 році на базі Одеського державного університету внутрішніх справ створено Херсонський факультет.

Метою діяльності підприємства є надання освітніх послуг, підготовка фахівців відповідно до державного замовлення.

Штат працівників підприємства складається з 494 особи на 2021 рік, які зайняті в діяльності на основі трудового договору. Особливістю штатного складу є те, що більшість працівників різних відділів є діючими співробітниками поліції.

Крім того багато працівників, які звільняються з поліції, залишаються працювати в ОДУВС вже на цивільних посадах.

Діяльністю підприємства управляє його засновник - Міністерство внутрішніх справ України та директор як уповноважена особа (станом на 2022 рік директором є ректор університету Сергій Кузніченко).

5. Охарактеризовано структура персоналу підприємства. Оцінено рівень та ефективності використання персоналу.

Забезпеченість організації працівниками вивчається шляхом зіставлення чисельності працівників за звітний і попередні періоди. При аналізі використовується таблиця.

При аналізі вивчається склад працюючих за окремим категоріям і групам як в абсолютному, так і у відносному вираженні. Проаналізовані дані відображають, що в організації найбільшу питому вагу в загальній чисельності працівників мають викладачі та фахівці. Питома вага викладачів в загальній чисельності зменшилась в 2021 порівняно з 2019 та 2020. А питома вага фахівців зменшилась в 2021 порівняно з 2019, але збільшилась порівняно з 2020. Також слід зазначити що питома вага атестованих працівників зменшується з року в рік за рахунок збільшення цивільних працівників. Це відбувається у зв'язку із звільненням або вихідом на пенсію атестованих працівників, але при цьому вони залишаються працювати в ОДУВС вже як цивільні працівники.

Проведення оцінки використання робочого часу за допомогою середньої кількості днів, відпрацьованих робітником показало, що середня тривалість робочого дня в 2021 році була вищою, ніж у 2019 році, на 1,25%, що складає 0,1 год., а порівняно з 2020 роком на 4%, що по факту 0,3 год. Вказана зміна зумовлена збільшенням кількості робочих годин на одного працівника у 2021 році порівняно з 2019 роком на 1,64% що становило 34,2 годин та порівняно з 2020 роком на 5,05%, що відповідає 102 годинам. Збільшення середнього робочого дня не свідчить про покращення використання робочого часу; це свідчить про збільшення середнього часу, витраченого працівниками на роботу, а не на збільшення фактичних робочих годин.

Крім того, непродуктивні втрати робочого часу мають тенденцію до зменшення порівняно з 2019 роком на 1,6%, та порівняно з 2020 роком на 5,64%, що матиме позитивні наслідки.

6. Проведено аналіз організації розумової праці в ОДУВС.

Одним із основних напрямків діяльності ОДУВС є надання освітніх послуг та виконання державного замовлення на підготовку кваліфікаційних кадрів. Відповідно до мети підприємства організація праці направлена переважно не на фізичне навантаження у виробництві товару, а на розумову працю з метою надання посліг - знань.

Особливістю організації розумової праці для викладачів є наявність внутрішньої системи контролю за роботою педагогів. Зокрема, була створена електронна система для навчання, куди кожен викладач повинен завантажувати навчальні матеріали за кожною темою, кожної навчальної дисципліни відповідно до плану. Крім того, існує система електронного журналу, куди викладач вносить відомості щодо проведених пар та оцінювання студентів.

7. З'ясовано основні проблеми організації розумової праці в ОДУВС.

Вивчення умов праці показало, що існує багато факторів, які впливають на її продуктивність. Дослідити основні проблеми організації праці на підприємстві вдалося за допомогою опитування працівників такого підприємства. В опитуванні взяли участь працівники, задіяні в різних відділах підприємства серед атестованого та цивільного складу.

Відповідно до результатів анкетування вбачається, що більшість працівників визначають низьку заробітну плату як основний фактор низької мотивації праці, на другому місці велике трудове навантаження та велика кількість надурочної роботи.

Також з результатів анкетування вбачається, що найнижчий відсоток незадоволеності має клімат в колективі - 0%, тобто жодний з опитаних не визначає цю категорію проблемною на підприємстві. Це свідчить про добре підібраних кадрів. На противагу цьому найбільший відсоток незадоволеності перепадає на заробітну плату та складає 34%.

8. Розроблено концепцію мотивації та стимулювання як напрямку підвищення ефективності розумової праці в ОДУВС.

У визначеній мірі творчі вміння і потенціал персоналу задіяного для розумової праці проявляється в його компетенції. Компетенція – це набір вмінь, особистих якостей і мотиваційних установок робітника, розглядуваних у часовому інтервалі. Ще в процесуальній теорії мотивації результативність розглядається як функція від вмілої мотивації компетенції: Результативність = $f(\text{мотивація} \times \text{компетенція})$.

Тому, щоб підвищити ефективність праці, необхідно враховувати здібності кожного працівника та вдосконалювати систему мотивації. У той же час мотиваційні системи повинні орієнтуватися не лише на результати праці та витрати, але й на залежність від компенсації від можливостей працівника.