

DOI: 10.18372/2307-9061.72.19075

УДК 349.3(045)

С. В. Стадніченко,

кандидат юридичних наук

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-3723-1293>

ПОНЯТТЯ ТА ОЗНАКИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ І ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Національний авіаційний університет
проспект Любомира Гузара, 1, 03058, Київ, Україна
E-mail: stadnichenko0401@gmail.com

Мета: вивчення основних аспектів організації праці та трудових відносин як ключових елементів сучасного управління підприємствами в умовах ринкової економіки. Дослідження спрямоване на виявлення основних характеристик та елементів цих понять, а також аналіз їх впливу на ефективність і стійкість підприємств. Основна увага приділяється розкриттю правових, соціальних та економічних аспектів трудових відносин, а також проблемам, які виникають при впровадженні нових моделей організації праці в різних соціально-економічних умовах. **Методи дослідження:** використано міждисциплінарний підхід, який поєднує економічний, правовий та соціальний аналіз. Використовуються методи порівняльного аналізу для дослідження різних моделей організації праці, прийнятих у різних країнах, та їх адаптації до місцевих умов. Також застосовуються методи системного аналізу для вивчення взаємозв'язку між організацією праці та трудовими відносинами. Використані джерела включають наукові публікації, правові документи та аналітичні огляди, що дозволяє комплексно підійти до досліджуваної тематики. **Результати:** дослідження показало, що ефективна організація праці включає комплекс заходів, спрямованих на раціональне використання робочої сили та засобів виробництва, таких як розподіл праці, нормування, стимулювання, організація робочих місць тощо. Вона сприяє оптимізації трудової діяльності, підвищенню продуктивності та досягненню стратегічних цілей підприємства. Також виявлено, що трудові відносини, як специфічний вид правових відносин, є важливим фактором у забезпеченні стабільності та справедливості трудового процесу. Аналіз правових, соціальних та економічних аспектів трудових відносин підкреслює їхню роль у підтримці ефективності управління трудовими ресурсами. **Обговорення:** обговорюються основні виклики, з якими стикаються керівники при впровадженні нових моделей організації праці, особливо при адаптації зарубіжних методів до місцевих соціально-економічних умов. Визначено, що важливим є врахування національних особливостей та законодавчих вимог під час адаптації методик, оскільки неврахування цих факторів може призвести до неефективності управлінських рішень. Автори доходять висновку про необхідність комплексного підходу до управління працею, який включає як ефективну організацію трудових процесів, так і належне регулювання трудових відносин для досягнення високих показників продуктивності, задоволеності працівників і стійкого розвитку підприємств у глобалізованому світі.

Ключові слова: організація праці; трудові відносини; управління трудовими ресурсами; ринкова економіка; продуктивність праці; правове регулювання; соціальна відповідальність; ефективність управління.

Постановка проблеми та її актуальність. Організація праці і трудових відносин є ключовими аспектами сучасного управління, які відіграють важливу роль у підвищенні ефектив-

ності діяльності підприємства, задоволеності працівників та підтримці конкурентоспроможності на ринку.

Організація праці включає в себе систему заходів, спрямованих на раціональне використання робочої сили та засобів виробництва для досягнення максимальних результатів з мінімальними затратами. Вона охоплює такі елементи, як планування, координація, мотивація та контроль трудових процесів.

Однією з основних ознак організації праці є розподіл праці, який передбачає чітке визначення функцій і обов'язків кожного працівника. Це дозволяє уникнути дублювання зусиль, забезпечити більш ефективне використання ресурсів та підвищити продуктивність. Іншою важливою ознакою є нормування праці, що включає встановлення оптимальних норм та нормативів витрат праці для виконання певних завдань або функцій, що, в свою чергу, сприяє підвищенню ефективності виробничих процесів.

Організація робочого місця також є важливою складовою організації праці, оскільки передбачає оптимальне розташування інструментів, обладнання та матеріалів для зручності і безпеки працівників. Крім того, режим праці і відпочинку має важливе значення для підтримки здоров'я працівників та запобігання професійному вигоранню. Цей режим регулює тривалість робочого часу, перерви, графіки роботи та відпочинку, що сприяє забезпеченню балансу між роботою та особистим життям

Актуальність питання організації праці і трудових відносин сьогодні зростає у зв'язку зі швидким розвитком технологій, змінами на ринку праці та впливом глобалізації. Сучасні підприємства прагнуть підвищити свою гнучкість та адаптивність до змін, що вимагає нових підходів до управління трудовими ресурсами. Крім того, зростаюча роль дистанційної роботи та цифрових технологій створює нові виклики і можливості для організації праці, вимагаючи адаптації традиційних методів і підходів до нових реалій. Ефективна організація праці дозволяє забезпечити стійке зростання підприємства, покращити умови праці, збільшити продуктивність та задовольнити потреби як роботодавців, так і працівників.

Аналіз досліджень і публікацій з проблеми. У юридичній літературі зазначено проблематику частково розглянуто в працях таких учених юристів, як: В.М. Андрійів, Н.Б.Болопін, С.Я.Важженчук, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, С.В.Вишновецька, Т.З.Герасимів, М.І.Іншин, В.Л.Коспюк, С.С.Лукаш, В.П.Мельник, П.Д.Пилипенко, С.В.Попов, С.М.Прилипко, О.І.Процевський, О.В.Тищенко, Н.М.Хуторян, Г.І.Чанишева, М.М.Шумило, Л.П.Шумна, В.І.Щербина, О.М.Ярошенко та ін.

Виклад основного матеріалу дослідження. Належна організації праці та трудові відносини є важливою складовою для ефективного функціонування будь-якої організації, тому варто детальніше зупинитися на ключових аспектах цих понять. Для кращого розуміння, необхідно розглянути їх визначення, ознаки, а також проаналізувати їх взаємозв'язок і вплив один на одного. Розпочнемо з поняття організації праці та основних ознак, які визначають її сутність та ефективність.

На думку М. Виноградського, недостатнє знання категорії «організація праці», обмежене уявлення про історію її розвитку, специфіку застосування в різних країнах та сучасні напрями вдосконалення призводять до труднощів у виборі оптимальної моделі організації праці. Керівники, які намагаються застосовувати зарубіжні методи, такі як японські та американські, часто не враховують важливі відмінності в соціально-економічних, культурних та правових умовах, в яких функціонують іноземні та вітчизняні підприємства. Це, своєю чергою, перешкоджає досягненню очікуваних результатів і підкреслює необхідність глибшого розуміння цих факторів для успішного впровадження організаційних змін [1, с. 58].

А.Г. Бабенка розглядає організацію праці як систему, що визначає виробничі взаємозв'язки між працівниками та засобами виробництва, а також між самими працівниками. Це формує певний порядок організації та реалізації трудового процесу, що сприяє більш ефективному використанню ресурсів, оптимізації роботи та досягненню цілей підприємства [2, с. 12]. Такий підхід підкреслює важливість системного підходу до управління трудовими процесами, де увага приділяється не лише окремим елементам,

але й їх взаємодії в межах загальної виробничої структури.

В.І. Білоконенко виділяє організацію праці, як систему заходів, спрямованих на раціональне використання трудових ресурсів. Вона охоплює такі аспекти, як правильне розміщення працівників у процесі виробництва, розподіл на робочі ланки, застосування ефективних методів виконання робіт, нормування та стимулювання праці, а також організацію робочих місць, їх обслуговування і створення необхідних умов для праці [3]. Даний підхід автора підкреслює важливість комплексного управління трудовими процесами для досягнення високої продуктивності та ефективності діяльності підприємства.

Досить розгорнуте визначення в своїй роботі дали А.І. Яковлев, С.П. Сударкіна та М.І. Ларка, які відмічають організацію праці як систему, що охоплює весь процес проектування і здійснення трудової діяльності. Вони виділяють такі ключові компоненти, як розподіл і кооперація праці, створення, обслуговування та атестація робочих місць, раціоналізація трудового процесу, впровадження оптимальних методів і прийомів роботи, забезпечення сприятливих умов праці, нормування праці, а також облік її витрат і результатів [4, с. 370]. Таке визначення підкреслює важливість всебічного підходу до управління трудовими процесами, що включає як організаційні, так і мотиваційні аспекти, і спрямоване на досягнення високих показників ефективності та продуктивності праці.

Наведені думки авторів дозволяють зрозуміти, що поняття «організації праці» охоплює сукупність заходів, спрямованих на оптимізацію трудових процесів та використання робочої сили з метою підвищення продуктивності та зниження витрат виробництва. Ефективна організація праці виступає важливим чинником забезпечення конкурентоспроможності підприємств в умовах ринкової економіки. Незважаючи на численні спроби впровадження зарубіжних методів організації праці, значна частина керівників підприємств стикається з проблемами адаптації цих моделей до специфічних соціально-економічних, культурних та правових умов своєї країни.

До характерних ознак організації праці можна віднести наступні:

- раціональне використання робочих кадрів; забезпечення відповідного розміщення працівників;
- поділ на ланки та розподіл функцій;
- оптимізацію методів виконання робіт;
- стимулювання та нормування праці, а також створення сприятливих умов для роботи.

Продовжуючи аналіз організації праці, важливо звернути увагу на ще один ключовий елемент ефективного функціонування підприємства — трудові відносини. Як і організація праці, трудові відносини є важливим аспектом, що визначає успішність діяльності будь-якої організації. Вони охоплюють правові, соціальні та економічні аспекти взаємодії між роботодавцями та працівниками. Саме через дослідження трудових відносин можна зрозуміти, як встановлюються, підтримуються та розвиваються зв'язки між учасниками трудового процесу.

Науковці звертають увагу на те, що ефективне управління трудовими відносинами є не менш важливим для підвищення продуктивності праці та досягнення конкурентних переваг, ніж організація праці.

О.В. Михайлов трудові відносини є двосторонніми взаємодіями між працівником і роботодавцем, які передбачають виконання роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією або посадою в обмін на винагороду. Ці відносини також передбачають підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку підприємства та виступають формою закріплення суб'єктивних трудових прав і обов'язків обох сторін [5]. Таке визначення підкреслює важливість чіткого регулювання взаємодій між працівником і роботодавцем для забезпечення стабільності та справедливості у трудових відносинах.

О.М. Ярошенко визначає трудові відносини як добровільні вольові відносини між працівником і роботодавцем, які виникають у процесі застосування та реалізації праці. Ці відносини характеризуються взаємними суб'єктивними правами та обов'язками, що встановлюються законодавством або договором [6, с. 17]. Таке визначення підкреслює важливість добровільного характеру цих відносин, а також юридич-

ної основи, яка забезпечує правове регулювання та захист прав усіх учасників трудового процесу.

Також слід відмітити, що трудові відносини є специфічним видом виробничих відносин, що виникають у процесі застосування праці, коли працівник стає частиною трудового колективу підприємства або організації для виконання певної трудової функції та підпорядковується внутрішньому трудовому розпорядку. Врегульовані нормами права, ці відносини набувають форми правових відносин, що підкреслює їхній формальний характер і забезпечує захист прав і обов'язків обох сторін, сприяючи стабільності та ефективності трудового процесу.

П.Д. Пилипенко констатує, що трудові відносини є суспільними відносинами, врегульованими нормами трудового права, що виникають внаслідок укладення трудового договору. Вони охоплюють не лише власне трудові відносини, а й аспекти, пов'язані зі встановленням умов праці, навчанням і перекваліфікацією працівників, контролем за дотриманням трудового законодавства, вирішенням трудових спорів та працевлаштуванням громадян [7, с. 123]. Наведене визначення підкреслює багатогранність трудових правовідносин, які включають як безпосередній трудовий процес, так і супутні відносини, що забезпечують його ефективність і законність.

Відповідно до точки зору Н.В. Веренич, трудові відносини являють собою складний і свідомий юридичний зв'язок, який має вольовий, триваючий та відплатний характер. Вони виникають внаслідок укладення трудового договору і включають взаємодію взаємозалежних прав та обов'язків роботодавця і працівника, пов'язаних з виконанням працівником своєї трудової функції [8, с. 96]. Данне визначення підкреслює значення правової основи та взаємних зобов'язань у трудових відносинах, що сприяє їх стабільності та забезпечує реалізацію інтересів обох сторін.

На думку В.І. Прокопенка, трудові правовідносини є двосторонніми відносинами між працівником і власником або підприємством, заснованими на виконанні роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією або посадою в об-

мін на винагород. Ці відносини передбачають дотримання внутрішнього трудового розпорядку і виступають формою закріплення суб'єктивних трудових прав і обов'язків [9, с. 163]. Визначення автора акцентує увагу на взаємних зобов'язаннях сторін та правовому характері трудових відносин, що забезпечує їхнє належне регулювання та справедливість у процесі праці.

Наведені думки авторів дають зрозуміти, що трудові відносини представляють собою добровільний юридичний зв'язок між працівником та роботодавцем, де працівник зобов'язується виконувати певну трудову функцію відповідно до своєї спеціальності, кваліфікації або посади, дотримуючись внутрішнього трудового розпорядку підприємства. У свою чергу, роботодавець бере на себе обов'язок оплачувати працю працівника відповідно до його трудового внеску та створювати належні умови праці. Це визначення підкреслює взаємну відповідальність сторін у трудовому процесі та важливість дотримання встановлених норм для забезпечення ефективності, справедливості та стабільності трудових відносин.

Таким чином, трудові відносини є специфічним видом правових відносин, що виникають між працівником і роботодавцем у процесі виконання певної роботи. Вони обов'язково мають добровільний характер, базуються на взаємній згоді сторін і регулюються нормами трудового права. Характерними ознаками трудових правовідносин, на нашу думку, є:

- добровільний характер;
- юридична регламентація;
- підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку;
- оплачуваний характер;
- суб'єктивні права та обов'язки сторін;
- мають відплатний характер;
- відповідальність кожного суб'єкта трудових відносин за порушення норм законодавства України.

Висновки. З наведеного вище можна зазначити, що організація праці та трудові відносини є невід'ємними елементами ефективного функціонування сучасних підприємств в умовах ринкової економіки. Сутність та ознаки як органі-

зації праці, так і трудових відносин дозволяє підприємствам краще адаптуватися до змін ринкового середовища, підвищувати свою конкурентоспроможність і забезпечувати сталий розвиток.

Тому можна зазначити, що організація праці включає комплекс заходів, спрямованих на оптимізацію використання робочої сили та ресурсів для підвищення продуктивності та зниження витрат. Вона базується на системному підході, що охоплює планування, координацію, мотивацію, контроль та раціоналізацію трудових процесів, а трудові відносини, своєю чергою, визначають правовий зв'язок між працівником та роботодавцем, заснований на добровільності, взаємній відповідальності та додержанні трудового законодавства. Вони регулюються правовими нормами, що гарантують захист прав і обов'язків обох сторін, забезпечуючи стабільність, справедливість та ефективність трудового процесу.

Література

1. Виноградський М.Д. Організація праці менеджера: навч. посібн. Кондор, 2002. 518 с.
2. Бабенко А.Г. Організація праці: навчально-наочний посібник для студентів вищих навчальних закладів: Дніпр. держ. фін. акад., 2014. 228 с.
3. Білоконенко В.І. Організація праці: конспект лекцій. Вид. ХНЕУ, 2004. 136 с. URL: https://elib.lntu.edu.ua/sites/default/files/elib_upload/%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%B2%D0%B5%D1%80%D1%82_%D0%A1%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%B0%20%D0%9E.%D0%92/page6.html (дата звернення: 15.08.2024).
4. Яковлев А.І., Сударкіна С.П., Ларка М.І. Організація виробництва: підручник. Харків: НТУ «ХП», 2016. 436 с.
5. Михайлов О.В. Господарське законодавство (право) Укоопспілка, Полтав. ун-т споживчої кооперації України, каф. правознавства. Полтава: РВВ ПУСКУ, 2007. 367 с.
6. Ярошенко О.М. Трудове право України: підручник. Харків: Вид-во 2022. 376 с.

7. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права: монографія. Львів: Вид. центр Львів. нац. ун-ту ім. Івана Франка, 1999. 214 с.

8. Веренич Н.В. Особливості правового регулювання праці за сумісництвом та суміщенням професій (посад): дис. ... канд. юрид. наук Харків, 2003. 173 с.

9. Прокопенко В.І. Трудове право України: підручник Вид. 2-ге, стереотип. Харків: Консум, 2000. 528 с.

Referenses

1. Vinogradskyi M.D. Work organization of the manager: training. manual Condor, 2002. 518 p.
2. Babenko A.G. Organization of work: educational and visual guide for students of higher educational institutions: Dnipro. state Finn. Acad., 2014. 228 p.
3. Bilokonenko V.I. Labor organization: lecture notes. View. Khneu, 2004. 136 p. URL: https://elib.lntu.edu.ua/sites/default/files/elib_upload/%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%B2%D0%B5%D1%80%D1%82_%D0%A1%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%B0%20%D0%9E.%D0%92/page6.html (access date: 15.08.2024).
4. Yakovlev A.I., Sudarkina S.P., Larka M.I. Production organization: textbook Kharkiv: NTU "KhPI", 2016. 436 p.
5. Mykhaylov O.V. Economic legislation (law) Ukoopspilka, Poltav. University of Consumer Cooperation of Ukraine, department jurisprudence. Poltava: RVV PUSKU, 2007. 367 p.
6. Yaroshenko O.M. Labor law of Ukraine: textbook. Kharkiv: Edition 2022. 376 p.
7. Pylypenko P.D. Problems of the theory of labor law: a monograph. Lviv: Ed. center of Lviv. national University named after Ivan Franko, 1999. 214 p.
8. Verenyich N.V. Peculiarities of legal regulation of labor by part-time work and combination of professions (positions): diss. ... candidate law Nauk Kharkiv, 2003. 173 p.
9. Prokopenko V.I. Labor law of Ukraine: textbook Ed. 2nd, stereotype. Kharkiv: Konsum, 2000. 528 p.

CONCEPTS AND SIGNS OF WORK ORGANIZATION AND LABOR RELATIONS

National Aviation University
Liubomyra Huzara Avenue, 1, 03058, Kyiv, Ukraine
E-mail: stadnichenko0401@gmail.com

Purpose: the aim of the article is to study the main aspects of labor organization and employment relations as key elements of modern enterprise management in a market economy. The research is focused on identifying the main characteristics and elements of these concepts, as well as analyzing their impact on the efficiency and sustainability of enterprises. Special attention is given to the legal, social, and economic aspects of employment relations, as well as the challenges arising from the implementation of new labor organization models in various socio-economic conditions. **Research methods:** a multidisciplinary approach is used, combining economic, legal, and social analysis. Methods of comparative analysis are employed to study various labor organization models adopted in different countries and their adaptation to local conditions. System analysis methods are also applied to examine the interconnection between labor organization and employment relations. The sources used include scientific publications, legal documents, and analytical reviews, allowing for a comprehensive approach to the topic under study. **Results:** the study revealed that effective labor organization includes a set of measures aimed at the rational use of labor force and production resources, such as labor division, standardization, motivation, and workplace organization. It contributes to the optimization of labor activities, increased productivity, and the achievement of strategic enterprise goals. It is also found that employment relations, as a specific type of legal relationship, are an important factor in ensuring the stability and fairness of the labor process. The analysis of the legal, social, and economic aspects of employment relations highlights their role in maintaining effective management of labor resources. **Discussion:** the article discusses the main challenges faced by managers when implementing new labor organization models, particularly in adapting foreign methods to local socio-economic conditions. It is determined that considering national characteristics and legislative requirements during the adaptation of methodologies is crucial, as neglecting these factors can lead to ineffective management decisions. The authors conclude that a comprehensive approach to labor management is necessary, which includes both effective organization of labor processes and proper regulation of employment relations to achieve high productivity, employee satisfaction, and sustainable enterprise development in a globalized world.

Key words: labor organization; employment relations; human resource management; market economy; labor productivity; legal regulation; social responsibility; management efficiency.

Стаття надійшла до редакції 10.09.2024