

реалізації мистецької та інтелектуальної творчості, доступ до надбань культури і мистецтва.

#### **Використані джерела**

1. В Україні кількість людей з інвалідністю зросла до 2,6 млн і становить 6% населення. <https://day.kyiv.ua/uk/news/281117-v-ukrayini-kilkist-lyudey-z-invalidnistyu-zrosla-do-26-mln-i-stanovy-6-naselennya>
2. Інклюзивні культурні ініціативи та мистецькі заходи як один зі шляхів становлення соціальної моделі інвалідності в Україні. [http://nlu.org.ua/storage/files/Infocentr/Tematch\\_oglyadi/2017/zaxodi.pdf](http://nlu.org.ua/storage/files/Infocentr/Tematch_oglyadi/2017/zaxodi.pdf)
3. Участь інвалідів у культурному житті, проведенні дозвілля й відпочинку. Національна доповідь. [http://195.78.68.75/mcu/document/245064257/Nats\\_dopovid\\_uchast\\_osib\\_z\\_inval\\_v\\_kult\\_jitti.doc](http://195.78.68.75/mcu/document/245064257/Nats_dopovid_uchast_osib_z_inval_v_kult_jitti.doc)

**Ковальчук Ірина Вадимівна**

Тернопільський національний економічний університет  
(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу Богач Ю.А.)

### **РЕГЛАМЕНТУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ЯК НЕВІДСМНИЙ ЕЛЕМЕНТ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ЗМІСТОМ РОБІТ**

Методологічні підходи до регламентування діяльності організації включають в себе набір принципів, підходів, процедур до регламентування діяльності внутрішніх підрозділів, посадових осіб, змісту праці.

Регламент визначає послідовність виконання управлінських завдань і умови їх вирішення. Він є науковою основою побудови і розвитку структури управлінського апарату, наділяє цю структуру, відповідно до цілей організації, необхідним комплексом виконуваних завдань.

При проведенні регламентування необхідно опиратися на стратегію, правові норми, конвенції, міжнародні стандарти природоохоронної діяльності, сформовані традиції та відпрацьований досвід роботи в даній галузі.

Регламентування діяльності повинно розглядатися з позиції раціоналізації як трудових процесів, так і роботи з персоналом, її форм і методів. Основною метою цієї діяльності є не тільки сучасне забезпечення організації кваліфікованим персоналом в необхідній кількості, а й регламентація ефективної роботи трудових колективів, її раціоналізація на цій основі.

Основні напрями раціоналізації управлінської діяльності можуть бути спрямовані на процес та на персонал. До напрямів, спрямованих на процес, належать аналіз і раціоналізація функцій управлінської діяльності, організація процесів, аналіз і раціоналізація інформаційних потоків, виявлення резервів у застосуванні технічних засобів і технології виконання управлінських робіт

тощо.

Напрями, спрямовані на персонал, пов'язані з проблемами ефективного його використання. Їх детально розглядає теорія і практика кадрового менеджменту.

Досягти ефекту від раціоналізації можливо лише за умови комплексного підходу, вирішенням проблем необхідно займатись одночасно на всіх рівнях. Існує кілька рівнів раціоналізації управлінської діяльності.

Перший рівень – раціоналізація всієї управлінської діяльності на основі технологій регламентації управлінської праці, кадрового менеджменту.

Другий рівень – раціоналізація організації робочих місць та їх обслуговування, засобів праці на основі економічного підходу.

Третій рівень – покращення гігієнічних умов праці, культурного та естетичного оточення.

Четвертий рівень – раціоналізація засобів праці, трудових прийомів, тобто власне трудових процесів.

Об'єктами раціоналізації та регламентації діяльності для всіх груп працівників (керівників, спеціалістів, технічних виконавців) незалежно від характеру робіт, які вони виконують, є:

- зміст праці (перелік функцій, робіт та операцій, які виконують відділ, група чи окремий керівник) згідно із цілями та завданнями організації, раціональним поділом праці та використанням кваліфікації працівників. Для цього необхідно виявити та усунути функції, види робіт та операцій, що не сприяють досягненню цілей та виконанню завдань підприємства, і впровадити ті, які не виконуються, але необхідні;

- раціоналізація трудової діяльності в управлінні;
- склад, обсяг, періодичність та форми інформації, необхідної для виконання покладених функцій, основних видів робіт і операцій;

- інформація, якої не вистачає для ефективної праці; особливу увагу слід звернути на документацію;

- інформаційні зв'язки відділів, груп, виконавців (кооперація праці), терміни надання інформації, документів;

- кваліфікаційні вимоги до працівників згідно із кваліфікаційними характеристиками, наведеними у кваліфікаційному довіднику;

- норми праці (нормативи чисельності, норми обслуговування, норми часу);

- організація робочих місць (їх планування та оснащення).

- санітарно-гігієнічні умови праці.

Ступінь жорсткості регламентування організації процесів праці цілком визначається характером діяльності працівника. Не можуть бути об'єктами жорсткої регламентації роботи і операції, що мають творчий характер. Тут

корисніша саморегламентация чи самоорганізація, що забезпечує працівнику право вибору та творчого пошуку методів виконання робіт.

Тобто, основні підходи до регламентування діяльності повинні синергетично поєднувати цілі, процеси, раціоналізацію діяльності персоналу. Необхідність раціоналізації продиктована невідповідністю досягнутих результатів діяльності кожного працівника стратегічним цілям організації чи порушенням законів поведінкового підходу. Раціоналізація трудової діяльності в управлінні є комплексною, багатоаспектною проблемою, від вирішення якої залежить ефективність діяльності кожної організації.

**Ковальчук Ірина Василівна**

Тернопільський національний економічний університет  
(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу Богач Ю.А.)

## **ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ**

В усі часи праця була джерелом матеріальних і духовних цінностей, тому проблема стимулювання людей до праці ніколи не втрачала своєї актуальності. Спроби пояснити поведінку людей і сприяти підвищенню мотивації трудової діяльності робилися вже на етапах зародження суспільного виробництва. Поняття мотивації тісно пов'язане з проблемою підвищення посадової мобільності персоналу. Інакше кажучи, питання мотивації персоналу має велике значення, оскільки він є найскладнішим ресурсом організації.

Саме сьогодні, в умовах інтелектуалізації суспільства, підвищення ефективності управління персоналом на основі удосконалення праці та підвищення посадової мобільності набуває великого значення, адже інтелект працівника стає основним капіталом, який необхідно мотивувати до неперервного розвитку разом з іншими ресурсами.

В найбільш широкому розумінні, мотивування являє собою процес формування такого психологічного стану людини, який зумовлює її поведінку, здійснює установку до діяльності, спрямовує й активізує її. Мотивація праці, у свою чергу, являє собою прагнення працівника задовольнити свої потреби, тобто це сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до трудової діяльності і надають їй цілеспрямованості, орієнтованої на досягнення певних цілей.

Призначення мотивації праці – змусити людину працювати краще, відповідальніше ставитися до своїх обов'язків, докладати до виконання роботи