

лаїв : МНАУ, 2022. С. 189-190.
URL: <https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/11907>.

УДК: 159:98

ПСИХОЛОГІЯ ПРАЦІ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПРАЦІ

Орешко А.Ф.

Курепін В.М., канд.екон.наук, доцент кафедри методики професійного навчання
Миколаївського національного аграрного університету

Психологія праці стверджує поганого працівника в принципі не існує. Кожна працююча людина, це потенційний співробітник, який буде працювати згідно існуючих трудових відносин. Кожен співробітник має бути продуктивним, якщо продуктивність його роботи мала, значить його зайнятість задовольняє його особисті потреби [2, с. 98].

Людина завжди прагне отримати для себе максимальну матеріальну і моральну вигоду, для цього у неї є оптимальні способи досягнення необхідних результатів. Сутність психології праці проста, це вміння перенаправити особистісні оптимальності співробітника на досягнення цілей та потреб компанії. Найкращий помічник у цьому, зрозуміло, мотивація персоналу, яка є елементом психології праці.

Команда, яка працює на результат допомагає спільно досягати поставлених цілей, розвивати справу, поліпшити умови праці, підвищити конкурентоспроможність компанії. Ми бачимо ідеальний робочий процес, при якому кожен співробітник віддається «по повній» [3, с. 47], в ідеалі кожен прагне робити більше, ніж вказано в його функціональних обов'язках

Русійною силою для таких дій може стати мотивація. Мотивація, як матеріальна, гроші потрібні всім, так і моральна, яка рисує ідеальну картинку робочого процесу. Така психологія праці, яка для кожного із співробітників є певним внутрішнім стимулом. Психологія праці проста: персонал, який добре працює, хвалять і матеріально заохочують, але є персонал який працює погано, його адміністративно карають. Психологія праці, як наука, постійно розвивається [1, с. 58], відбуваються зміни у світогляді. Представте, ми діємо по вказаній схемі, але рано чи пізно починається потік кадрів. Щоб цього не сталося потрібно будувати іншу мотиваційну стратегію компанії.

На початку нашої доповіді ми наполягали, добре працююча і злагоджена команда, це успіх кожного колективу, в якому чітко поставлені елементи психології праці, які мотивують на досягнення успіху. Праця може зробити людину краще [5, с. 58], вона задовольняє її потреби, і не тільки фізичні, є ще особисті,

їх теж треба враховувати. Якщо людина буде працювати, задовольняючи тільки свої фізичні потреби, рано чи пізно наступить стан прокрастинації і «вігорання». Отже, той хто більше зацікавлений в ефективності своєї праці, той готовий бути більш продуктивним.

При оптимізації стосунків у трудових колективах, шанобливому і дбайливому ставленні до себе, працівник буде прагнути виправдати очікування керівництва через підвищення якості своєї праці. Розумна система, в основу якої закладені закономірності психології праці дозволяє підняти мотивацію до праці не тільки особистості, але і колективу в цілому. Психологічні основи організації праці можуть суттєво вплинути на «плинність» кадрів [4, с. 71], вибудову здорових і взаємоповажних відносин в колективі.

Отже, правильного рецепту, щодо створення закономірностей трудової діяльності у колективі, немає. Все буде залежить від формату компанії, особливостей робочих стосунків між персоналу, корпоративної культури та наукових методів вирішення практичних завдань у професійної діяльності суб'єктів праці. Але є кілька універсальних принципів, які необхідно враховувати при створенні закономірностей трудової діяльності та оптимізації стосунків у трудовому колективі.

Список використаних джерел:

1. Іваненко В. С. Деякі методи оцінки професійних ризиків // Сучасні підходи до охорони праці в закладах професійної освіти : матеріали Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції, Біла Церква, 26 жовтня 2022 р. Біла Церква : БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН УКРАЇНИ, 2022. С. 55-59. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/12472>.
2. Іваненко В. С., Курепін В. М. Управління професійними ризиками на вітчизняних підприємствах // Проблеми та перспективи розвитку охорони праці : матеріали XII Всеукраїнської науково-практичної конференції курсантів, студентів, аспірантів та ад'юнктів, м. Львів, 12 травня 2022 р. Львів : ЛДУ БЖД, 2022. С. 97-99. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/11713>.
3. Курепін В. М., Лимар О. О. Оцінка стану кадрової безпеки аграрних підприємств за допомогою відповідних індикаторів діяльності (in English). Modern Economics. 2024. № 43(2024). С. 41-50. DOI:[https://doi.org/10.31521/modecon.V43\(2024\)-06](https://doi.org/10.31521/modecon.V43(2024)-06).
4. Курепін В. М., Марченко Д. Д. Аналіз стану кадрової безпеки аграрних підприємств за її складовими. Modern Economics. 2022. № 36(2022). С. 65-75. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V36\(2022\)-10](https://doi.org/10.31521/modecon.V36(2022)-10).
5. Курепін В. М. Особливості побудови систем та механізмів управління кадровою безпекою на аграрних підприємствах. Modern Economics. 2022. № 32(2022). С. 54-61. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V32\(2022\)-07](https://doi.org/10.31521/modecon.V32(2022)-07).