

УДК: 65:06

КУЛЬТУРА ПРАЦІ: СПОСІБ ЖИТТЯ ТА ДОСЯГНЕННЯ УСПІХУ НА РОБОТІ

Лотарєва Д.В.

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

Ефективна робота при будь яких умовах завжди позитивно впливає на результати праці та загальну продуктивність підприємства. Колектив завжди прагне до досягнення кращих показників, але треба не забувати про культуру праці: цінності, норми та практики. Панування в колективі таких значень стимулює працівників, у тому числі до своєї роботи, своїх обов'язків [2, с. 58]. У такий спосіб, зрозуміло, працювати у команді значно легше.

Важливість культури праці незаперечна. Це багатоганне поняття, яке відіграє значну роль в житті будь якої компанії. Завдяки їй досягаються позитивні результати, такі як: покращення якості роботи; створення позитивного робочого середовища; зростання ефективності та продуктивності праці; залучення та утримання кваліфікованих працівників [3, с. 47]; розвиток та інновації; підвищення рівня задоволеності працівників; збільшення успішності організації.

Культура праці має свої елементи, залежать вони від корпоративних та індивідуальних особливостей. В залежності від цього можуть варіюватися. Але серед специфічних є і загальноприйняті, вони підходять до всіх організацій. Розглянемо їх:

1. Співробітництво - одна з важливих складових культури праці, включає спільні цілі, допомога один одному, розв'язання проблем у команді. Дає змогу: підтримати командний дух; мінімізувати вплив конкуренції [5, с. 190]; досягти великих успіхів та якісних результатів. Співробітництво це співпраця кожного на колективний результат.

2. Лідерство – ключовий елемент культури праці. Лідерські якості є у кожного, але лідер, це відкритий та комунікативний працівник, який має свій стиль керівництва. Він надає приклад та має бути ролевою моделлю для усіх працівників в колективі. Повинен впливати на розвиток підлеглих (сприяє розвитку), стимулює персонал до досягнення відмінних результатів.

3. Заохочення та визнання – важливі особливості культури праці, які створюють позитив у будь якої праці. При роботі доречні слова вдячності, винагороди, відзнаки за досягнення працівників. Зберігає мотивацію до праці, талановитих працівників у колективі.

4. Роль керівника в формуванні культури праці – спосіб за яким керівник спілкується та діє зі своїм персоналом повинен бути направлений на успіх [4, с.

66]. Формувати та розвивати позитивну культуру праці на підприємстві керівник повинен:

а) взірцем для підлеглих – керівник/лідер відображає цінності, норми, які він хоче бачити в своїх підлеглих/партнерів. Служить прикладом для своїх підлеглих/членів команди;

б) налаштувати відкритий потік комунікації - якісна комунікація має в для важливе значення для керівників та підлеглих. Спілкування з працівниками повинно бути зваженим та розумним: враховуються думки підлеглих; вислуховуються пропозиції; розуміються їх потреби та очікування.

в) побудувати сприятливе робоче середовище - комфортні умови праці, різноманітність у роботі, здорове та безпечне виробниче середовище. Все це допоможе зберегти талановитих працівників та залучити нові таланти до праці [1, с. 169]. Стимулом досягнення більш високих результатів для працівників буде дбайливе ставлення до персоналу, приємна атмосфера.

Отже, є багато аспектів у житті організації, але є дуже важливий елемент - культура праці. Це спосіб за яким люди працюють, досягають результатів, сприяє задоволеності працівників, підвищує продуктивність, залучає талановитих працівників до праці.

Список використаних джерел:

1. Іваненко В.С. Інструментальні методи конкурентного аналізу підприємств аграрного профілю // Проблеми та перспективи розвитку економіки України: погляд молоді : матеріали XIV Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Черкаси, 20 квітня 2022 р. Черкаси : ЧДБК, 2022. С. 167-170. URL:<https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/11430>.
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. Лазіс М. І. Оновлення засад та механізмів залучення молоді в громадах // Розвиток територіальних громад: правові, економічні та соціальні аспекти : матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф., Миколаїв-с.Коблеве, 9 червня 2022 р. Мико-

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,