

Умовні позначення до таблиці: С – розрахункова оцінка працеемності виконуваної роботи; S - оцінка працеемності всіх операцій, що виконуються конкретною структурною одиницею. В результаті складання матриці РАЗУ було виявлено, що найбільш працеемними показниками є змінні витрати на одиницю діяльності (23,3 %) та обсяг діяльності (16,9 %). Найменш працеемними є логістичні витрати (2,8 %) (таблиця 1).

Отримані дані можна використовувати для визначення внутрішньої собівартості діяльності структурних одиниць. В тому числі можна переводити отримані значення в грошові показники. Матриця розподілу адміністративних задач управління представляє собою не тільки матрицю відповідальності, що дозволяє наглядно зобразити систему відповідальності структурних підрозділів і виконавців за виконання робіт по проекту, а і є повноцінним інструментом організаційного аналізу й проектування.

Таким чином, одержав подальший розвиток методичний підхід щодо розробки системи підконтрольних показників на підставі використання запропонованого набору дій щодо формування складу системи підконтрольних показників ефективного управління підприємством, які забезпечують обґрунтований вибір шляхом проведення дослідження літературних джерел, урахування специфіки галузі, в якій функціонує підприємство та використання матриці РАЗУ для розподілу відповідальності. Остання як було зазначено є повноцінним інструментом організаційного аналізу й проектування.

Література.

1. Догадайло Я. В., Лабунська А. О., Дубровін В. В. Обґрунтування системи показників операційного аналізу підприємства. *Modern Scientific Researches*. 2018. № 6, part 4. С. 50–55.
2. Управление проектом. Основы проектного управления: учеб. / кол.авт.; под ред. проф. М.Л. Разу. Москва : КНОРУС, 2006. 768 с.

ЕВОЛЮЦІЯ ПОГЛЯДІВ НА КАТЕГОРІЮ «ПРАЦЯ»

Концур В. А., здобувач вищої освіти, gnulanska@ukr.net
Науковий керівник: Гнилянська О. В., к. е. н., викладач
Львівський інститут менеджменту

З моменту виникнення людини та об'єднання у спільноту з метою виживання праця стала не лише основою її життєдіяльності,

але й основною сферою її формування та розвитку. Сьогодні неможливо заперечити важливість праці у господарському поступі. Погляди на роль цього поняття змінювались ще здавна, впродовж тисячоліть, разом з еволюцією економічного світогляду.

Досліджуючи роль праці, відомі мислителі, вчені, філософи, економісти дійшли висновку, що праця – це сутність людини, головна і необхідна умова існування людського суспільства. Вона не залежить від тих чи інших суспільних форм, є вічною природною необхідністю і без неї не був би можливим обмін речовин між людиною і природою, тобто не було б можливе саме людське життя. Впливаючи на навколишнє середовище та змінюючи його, люди змінюють власну людську природу: розвивають здібності до праці; збагачують свої знання та розширюють можливості їх використання; удосконалюють сам процес праці.

Вивчення проблем розвитку суспільства неможливе без дослідження соціальної сутності праці, ставлення до неї, оскільки все, що є необхідним для життя і розвитку людини, створюється завдяки праці. Праця виступає основою функціонування та розвитку людського суспільства, незалежно від будь-яких суспільних форм, умов існування людей, це – постійна природна необхідність, без якої неможливе людське життя.

Отже, праця – фундаментальна форма діяльності людини, спрямована на створення матеріальних і культурних цінностей та надання різноманітних послуг. Нині економічна наука розглядає працю комплексніше, зокрема, пропонується вивчати щонайменше п'ять елементів процесу праці: предмети праці – речі, дані природою, або предмети, вироблені попередньою працею, тобто те, на що спрямована праця людини з метою створення життєвих благ; засоби праці – провідник продуктивної дії людини на предмети та природні запаси, тобто знаряддя або комплекс речей, за допомогою яких людина в процесі трудової діяльності впливає на предмети праці для перетворення їх у споживчі вартості; технологія діяльності – визначений порядок виробничих процесів і тд.

Усяка індивідуальна праця є проявом суспільної праці, бо праця й відносини, пов'язані з нею, завжди мали й матимуть суспільну форму, оскільки люди так чи інакше працюють один на одного. Суспільна праця виступає загальною базою, витокком усіх соціальних явищ. Вона змінює положення різних груп працівників, їх соціальні якості, у цьому й проявляється сутність праці як базового соціального

процесу. Найбільш повно соціальна сутність праці розкривається в категоріях “характер праці” і “зміст праці”.

Зміст праці характеризує функціональні особливості конкретного виду трудової діяльності, обумовлені предметом праці, засобами праці й формою організації виробничого процесу. Поняття “зміст праці” включає в себе ступінь відповідальності й складності праці, рівень творчих можливостей, співвідношення виконавських та управлінських функцій, рівень технічної оснащеності, ступінь різноманітності трудових функцій, монотонності, самостійності і т.д. Головним чинником прогресивної зміни змісту праці є розвиток матеріально-технічної бази виробництва, впровадження науково-технічного прогресу. При цьому змінюється структура трудових функцій. Поява нових знарядь і предметів праці, зростання продуктивності праці позначаються на структурі видів діяльності, перерозподіл зайнятих між видами праці з різним змістом: фізичним – розумовим, монотонним-творчим, некваліфікованим-кваліфікованим та ін. Слід розрізняти соціальний та функціональний зміст праці. Соціальним є доцільність діяльності працівника, мотивація, ставлення до праці на суспільному (як до професії, виду діяльності) та індивідуальному (як до конкретно виконуваної роботи) рівні. Функціональний зміст праці виявляється у конкретних ролях, функціях, які виконує працівник.

Праця завжди є одночасно розумовою і фізичною діяльністю. Різноманітність характеру і змісту праці знаходить відображення в різноманітності видів праці. При цьому відокремлюються чотири групи ознак, що відрізняють той або інший вид трудової діяльності: характер та зміст праці; предмет та продукт праці; засоби та способи праці; умови праці.

Класифікація видів праці за її характером та змістом розглядається у двох аспектах - соціальному та структурному. Соціальний характер праці зумовлений формою власності на засоби виробництва. Згідно з цією ознакою розрізняють приватну працю (праця власника або орендаря) і найману працю. У певному сенсі соціальний характер праці знаходить відображення у виділенні двох її організаційних форм, а саме - праці індивідуальної та колективної. Крім того, соціальний характер праці виявляється у формуванні способів мотивації праці (бажання, усвідомлена необхідність, примус).

Література.

1. Богиня Д.П., Грішнова О. А. Основи економіки праці. К.: “Знання-Прес”, 2000. 313 с.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносин: Підручник. К.: Знання, 2004. 535 с.
3. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудова відносин: Навч. посібник. К.: Кондор, 2004. 432 с.
4. Колот А.М. Соціально-трудова відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. К.: КНЕУ, 2003. 230 с.

**СУТНІСТЬ ТА СКЛАД ЖИТТЄВОГО ЦИКЛУ
ПІДПРИЄМСТВА**

*Чепіль В. Г., здобувач вищої освіти 4 року навчання,
Valeracepil@gmail.com*

*Науковий керівник: Догадайло Я. В., к. е. н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

В умовах дуже мінливого оточуючого середовища істотну роль у забезпеченні успіху будь-якого підприємства відіграє ефективність управління його життєвим циклом. Але серед дослідників відсутній єдиний підхід до трактування поняття життєвого циклу підприємства, класифікації стадій життєвого циклу та критеріїв, за якими доцільно здійснювати таку класифікацію. Ця проблематика досліджувалась, зокрема, у працях І.А. Бланка [1], Т.Ю. Базарова [2], С.В. Корягіної [3], М. Мескона [4], а також О.Ю. Фірстової [5], які зробили спробу узагальнити теоретичні засади та практичний досвід у сфері циклічного розвитку підприємств, а також уточнити поняття життєвого циклу підприємства, стадії життєвого циклу підприємства та удосконалити їх класифікацію. Водночас, у працях цих дослідників недостатня увага приділена дослідженню чинників макро- та мікросередовища функціонування підприємств, що впливають на формування їх життєвого циклу.

Розвиток підприємства знаходить своє відображення у його життєвому циклі. У праці О.Ю. Фірстової [5] життєвий цикл підприємства трактується як окреслений у часі період діяльності підприємства, протягом якого воно проходить певні етапи розвитку. І.А. Бланк [1] визначає життєвий цикл підприємства як загальний період часу від початку діяльності підприємства до природного припинення його існування або відродження на новій основі.