

УДК 005.95.96:061 (043.2)

**Матулько М.Р.***Національний авіаційний університет, Київ***АНАЛІЗ ОРГАНІЗАЦІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ  
ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ ТОВ «АЛЬТАЙР»**

Товариство з обмеженою відповідальністю «Альтаір» (далі – ТОВ «Альтаір») – це компанія з повним циклом виготовлення продукції, яка вже понад двадцять років займається створенням ексклюзивних елітних меблів, дверей, буазерів з натурального дерева за індивідуальним замовленням.

У ТОВ «Альтаір» відсутня посада менеджера по персоналу, його функції частково виконує генеральний директор, заступник директора і колектив. Керівництво надає перевагу колективному підходу в управлінні. В результаті проведеного опитування було з'ясовано, що колектив ТОВ «Альтаір» перебуває на стадії зрілості. У членів колективу є спільна мета, вони психологічно визнають один одного та взаємодіють між собою в практичній діяльності у процесі досягнення цілей та поставлених завдань. Сформований зрілий трудовий колектив ТОВ «Альтаір» є діючим регулятором поведінки працівників.

Колектив ТОВ «Альтаір» налічує 16 працівників різних професій: інженери-конструктори, архітектори, дизайнери, бухгалтер, технолог тощо. Більшість працівників вважають, що будь-яке завдання краще вирішувати шляхом колективного обговорення, для пошуку найоптимальніших рішень важких технологічних завдань практикують метод мозкового штурму. В колективі продукуються нестандартні ідеї, зростає інноваційна здатність, успішно ліквідуються проблеми з нечітким розподілом обов'язків та делегуванням повноважень.

Оскільки в досліджуваній організації немає особи, відповідальної за адаптацію нових працівників, цю функцію виконує колектив, що ще раз підтверджує високий рівень його самоорганізації та найвищу стадію розвитку. Члени колективу допомагають новим працівникам інтегруватись, знайомлять з корпоративною культурою компанії.

Цікавою особливістю у компанії є те, що при підборі персоналу надається перевага випускникам НТУУ «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського». Як пояснює керівництво, це породжує своєрідну спорідненість членів колективу, створює ілюзію довгого співробітництва, так як випускники цього закладу приносять з собою елементи спільної корпоративної культури та на підсвідомому рівні сприймають один одного як однодумців та товаришів.

Важливо зазначити, що колектив ТОВ «Альтаір» перебуває на стадії зрілості уже понад 6 років, тому є загроза старіння колективу, до того ж

нові сили вливаються рідко. За останні півроку підвищилась плінність кадрів у зв'язку з відсутністю кар'єрного росту, консерватизмом керівництва, завищеним авторитетом так званих «китів» – найстарших працівників, які працюють з дня створення компанії. Було виявлено, що єдиним мотиватором праці є власне колектив, і якщо 4-5 років тому ідеалістичних заохочень було достатньо, то тепер, зважаючи на ризик морального старіння колективу, економічну нестабільність в країні, працівники прагнуть запровадження раціональної системи матеріальних заохочень та мотивації.

Зважаючи на те, що члени колективу люди творчі, їм необхідно постійно розвиватися, варто надати для них можливість відкривати нові горизонти, підвищувати свою кваліфікацію. Керівництву потрібно направляти працівників на тренінги, курси, систематично проводити семінари в офісі на теми, які цікавлять членів колективу, залучати працівників до впровадження інноваційних підходів.

Таким чином, в результаті проведеного аналізу організаційного потенціалу трудового колективу ТОВ «Альтаір» можна зробити такі висновки, що колективний підхід в управлінні не є універсальним засобом ефективного вирішення будь-яких управлінських проблем, однак він відкриває шлях для продуктивного та швидкого досягнення цілей і одержання при цьому задоволення від спільної праці членами колективу. На нашу думку, керівництву ТОВ «Альтаір» потрібно додати до штатного розпису посаду менеджера по персоналу, який підтримував би колектив на стадії зрілості, тому що рівень самоорганізації та саморегуляції колективу з часом буде знижуватись, що приведе до корпоративних кризових явищ.

*Науковий керівник: Юрченко В.О.,  
канд. істор. наук, доцент*

УДК 651.4.9:65.012.41 (043.2)

**Мельниченко М.М.**

*Національний авіаційний університет, Київ*

## **ДОКУМЕНТАЛЬНЕ ОФОРМЛЕННЯ СКОРОЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ**

Скорочення штату працівників є однією з підстав розірвання трудового договору, передбачена п.1 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України. Скорочення штату передбачає зміну штатного розпису за рахунок ліквідації певних посад або зменшення кількості штатних одиниць за певними посадами. При цьому важливим є дотримання процедури скорочення штату і правильне документальне його оформлення.

Першим кроком звільнення працівників є ухвалення рішення щодо