

ЕФЕКТИВНІ СПОСОБИ ПОКРАЩЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

¹Вінницький національний технічний університет

Анотація

У статті пропонуються ефективні способи покращення системи управління людським капіталом на підприємстві. Розглянуто основні методи мотивації працівників для забезпечення максимальної продуктивності функціонування підприємства.

Ключові слова: людський капітал, система мотивації, система заохочень, персонал, навчання співробітників, ефективність програм навчання, розвиток.

Abstract

The article offers effective ways to improve the enterprise's human capital management system. The basic methods of motivation of employees for ensuring maximum productivity of functioning of the enterprise are considered.

Keywords: *human capital; motivation system; system of rewards; personnel; training of employees; effectiveness of training programs; development.*

Вступ

Основою оцінки ефективності системи управління персоналом підприємства є інформація не тільки про кожного працюючого співробітника, але і про персонал в загальному, наприклад, інформація про кар'єрний ріст, кваліфікації та ін. Проте проблемою більшості українських підприємств та організацій є зосередження кадрових служб на формальних аспектах оцінки та відсутність відчутного для персоналу взаємозв'язку між результатами роботи та винагородою. Певна річ, дослідження у даному напрямку ведуться. Це, зокрема, праці Е. Власової, Е.В.Лісіциної, А.І.Кредісова та інші [1, 2, 3].

Основна частина

На підприємстві існує плінність кадрів і відсутня мотивація персоналу, тобто особливу увагу керівництву необхідно приділити вдосконаленню системи управління персоналом, яка повинна складатися з щомісячної оцінки персоналу, що являє собою цілеспрямований процес, який встановлює відповідність кількісних і якісних професійних характеристик персоналу вимогам, які пред'являються до посади, відділу або до підприємства в цілому і його стимулювання.

Після проведення оцінювання рівня людського капіталу буде отримано результат, який дозволить виявити існуючі проблеми в роботі з персоналом, такі як порушення дисципліни, високий рівень зміни кадрового складу, якість виконуваної роботи і ін.

В першу чергу управлінням необхідно звернути увагу на систему мотивації працівників. Без мотивації безліч цілей, навіть якщо вони детально інтерпретовані в завдання, залишаються нездійсненими на ділі через відсутність інтересу їх досягати [1].

Повинні бути задіяні всі відомі форми мотивації: матеріальне стимулювання, участь у відсотках прибутку організації або профіт-шерінг. В останньому варіанті це вже усталена світова практика.

Профіт-шерінг – це розподіл прибутку в рівних частках між усіма учасниками програми. Тобто, це такий мотиваційний фактор, який дозволяє співробітникам усвідомлено брати участь в роботі підприємства, тому що їм зрозуміло, що тільки сумлінна робота кожного з них зможе зробити більш прибутковим результат на кінець року. Більш «повний» річний результат, дозволяє бути впевненим в отриманні більшої винагороди за підсумком року. Ця ж система робить деякий вплив і на плінність персоналу [2].

Для зацікавленості персоналу розробляється система заохочень: подарунок найкращому працівникові місяці, нагорода автору пропозиції щодо підвищення прибутку.

Визначаючи кращих працівників місяця необхідно здійснювати опитування всього колективу. Однак, якщо все звести до грошей, це може привести до того, що співробітники почнуть вимагати додаткову оплату за будь-яку свою дію.

Увага до виконаної співробітником роботи, похвала за високу якість, особиста подяка в присутності колективу може стати для працівника прекрасним стимулом працювати на кращий результат. Слід заохочувати творчу ініціативу персоналу, варто дякувати автору ідей, щоб зробити роботу організації більш продуктивною.

Важливою умовою є послідовність, справедливість та лояльність. Необхідно підтримувати у співробітників почуття захищеності від несправедливості. Адже персонал, який думає про те, як би його не оштрафували або не оголосили догану, не здатний принести прибуток підприємству. Потрібно чітко визначити правила і критерії оцінки роботи персоналу. Співробітники повинні знати, за що їх заохочують або карають.

Програми систематичного навчання і підготовки працівників допомагають повному розкриттю їх потенціалу та дозволяють підвищити інтелектуальний рівень людського капіталу.

Підготовка являє собою навчання працівників навичкам, що дозволяють підняти продуктивність праці. Кінцева мета навчання полягає в забезпеченні достатньої кількості людей навичками і здібностями, необхідними для досягнення цілей організації [3].

Навчання корисне та потрібне в трьох основних випадках:

1. Коли людина вступає до організації.
2. Коли фахівця призначають на нову посаду або доручають нову роботу.
3. Коли перевірка встановлює, що в людини не вистачає визначених навичок для ефективного виконання своєї роботи.

Основні вимоги, що забезпечують ефективність програм навчання, зводяться до наступного [4]:

1. Для навчання потрібна мотивація. Люди повинні розуміти цілі програми, яким чином навчання підвищить їх продуктивність, власне задоволення своєї роботи.
2. Керівництво повинне створити клімат, котрий сприяє навчанню: заохочення учнів, їхня активна участь у процесі навчання, підтримка з боку викладача, бажання відповідати на питання.
3. Учні повинні відчувати зворотний зв'язок стосовно результатів навчання, необхідно забезпечити позитивне закріплення пройденого. Це може відбуватися у формі похвали або визнання успіхів з боку керівництва.

При організації пошуку кадрів рекомендується почати співпрацю з однією із кадрових агенцій, якщо ефективність людського капіталу знаходиться на низькому рівні.

Кадрові агенції володіють широкою базою резюме фахівців різного профілю: добірка резюме ведеться протягом багатьох років. Пошук потрібного фахівця займає в середньому від 5 днів до 2 тижнів.

В рамках пошуку і підбору кадрів співробітниками агентства проводяться співбесіди з претендентами, складаються письмові коментарі, на підприємство представляються кандидати максимально відповідають заявленим критеріям.

Висновки

Отже, основою для покращення системи управління людським капіталом на підприємстві є регулярний контроль та перевірка співробітників. А також важливим є забезпечення їх розвитку в межах організації та розробка системи мотивації.

Література

1. Власова Е. Система мотивації: як залучити та утримати [Електронний ресурс] / Е. Власова, Т. Копачевська // Управління персоналом. – 2010. – №8. – Режим доступу: <http://www.top-personal.ru/issue.html?2402>
2. Лісіцина Е.В. Профінт-шерінг як інструмент управління прибутком (№ 6, І с. 17- 21)
3. Кредісов А.І. Менеджмент для керівників [Текст]: навч. посіб. / А.І. Кредісов, Є.Г. Панченко, В.А. Кредісов. – К.: Т-во «Знання», КОО, 1999. – 556 с.
4. Система підготовки і перепідготовки кадрів [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.refine.org.ua/print.php?rid=5384&page=16>

Шварц Ірина Володимирівна, к.е.н., доцент, доцент кафедри підприємництва, логістики та менеджменту Вінницького національного технічного університету, м. Вінниця, s.irinach502@gmail.com

Тямушева Вікторія Максимівна - студентка гр. МОЗ-15 факультету менеджменту та інформаційної безпеки, м. Вінниця, email: 08tanya101197@gmail.com.

Shvarts Iryna Volodymyrivna – PhD in economics, Associate professor, entrepreneurship, logistics and management Department, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, e-mail: s.irinach502@gmail.com.

Tiamusheva Viktoria Maxymivna - student of gr. MOZ-15 the faculty of management and informative safety, Vinnytsya, email: tiamusheva.v.1mo@gmail.com.