

СПОСОБИ ПОКРАЩЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА. МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ

Вінницький національний технічний університет

Анотація

Розглянуто основні способи та моделі в управлінні персоналом на підприємстві та способи їх удосконалення.

Ключові слова: логістичні проблеми, інтегроване управління ланцюжками поставок, управління персоналом, розвиток персоналу, персоналізм, управління талантами.

Abstract

The main methods and models in personnel management at the enterprise and ways to improve them are considered.

Keywords: logistics problems, integrated supply chain management, personnel management, personnel development, personalism, talent management.

Вступ

Сьогодні економіка потерпає від кризи в усіх галузях, у тому числі і в галузі підприємництва. Організації опинилися для себе у нових умовах, вони стали надзвичайно тісно взаємопов'язані з зовнішнім середовищем. Підприємницька галузь України перебуває у стадії, яку можна охарактеризувати як стратегічний застій. Загальний стан галузі досить критичний, навіть якщо брати до уваги окремі суб'єкти господарювання, які мають налагоджену систему діяльності.

Різниця між поколіннями як фактор впливу на мотивацію

Персонал на підприємстві є важливою складовою. Це пояснюється тим, що підвищення якості управління людськими ресурсами здатне забезпечити відчутне збільшення рентабельності, а отже й добробуту підприємства.

В умовах сьогодення важливим є особливий підхід до управління персоналом. Коли відбувається процес переосмислення багатьох теоретичних і практичних аспектів організації підприємства, персонал є найважливішим ресурсним потенціалом, який забезпечує ефективність виробництва, його конкурентоспроможність і стійкість положення підприємства на ринку [1]. Для того, щоб ефективно використовувати людський ресурс, необхідно застосовувати різноманітні способи мотивації.

Проблематику мотивування праці персоналу підприємств досліджено у працях як вітчизняних, так і зарубіжних вчених. Значний внесок у розвиток теорії та практики мотивації трудової діяльності зробили такі вчені, як Г. Гілбрейт, А. Маслоу, Е. Мейо, Л. Портер, А. Сміт, Ф. Тейлор, а також вітчизняні фахівці такі, як І. Вернадський, М. Вольський, Т. Степанов, І. Франко, Г. Цехановецький та інші.

Основна мета процесу мотивації – це отримання максимальної віддачі від використання наявних трудових ресурсів, що дозволяє підвищити загальну результативність і прибутковість діяльності підприємства. [1].

В Україні існують такі проблеми мотивації праці на підприємствах:

1. Невраховання індивідуальності кожної людини, внаслідок чого керівник не спроможний визначити ті фактори, які впливають на покращення праці робітників.
2. Керівники не звертають увагу на покращення психологічного клімату в колективі.
3. Відсутність прямої залежності розміру премії від конкретних результатів роботи працівників структурних підрозділів підприємства. У результаті чого, вона перестала виконувати свою головну – стимулюючу функцію, і перетворилась на просту надбавку до посадового окладу [2].

Проте останнім часом в українських компаніях практикується заохочення персоналу оригінальними способами. Наприклад, у компанії за підсумками півріччя найуспішнішим співробітникам надають грошові премії, 10 л. пива, швейцарським годинником або тижневою путівкою на двох за кордон. Це пов'язано з тим, що утримувати управлінський персонал вітчизняним компаніям тільки грошима та бонусами стає неефективно [3].

Продумані до дрібниць системи матеріальних стимулів ґрунтуються на всебічному моніторингу економічних інтересів працівників, урахуванні умов їхньої праці та життя, сімейного стану, трудових навичок і є ефективним механізмом поєднання матеріальної зацікавленості персоналу та продуктивності його праці [4].

До ефективних методів мотивації праці також можна віднести:

- створення для робітників підприємства «центрів здоров'я» з необхідним обладнанням, особам, які усиновили дитину;
- надання фінансової допомоги;
- грошові виплати сім'ям, що мають дітей-інвалідів.

Задоволення як індивідуальних, так і соціальних потреб працівників на підприємстві можна досягти за допомогою реструктуризації та реорганізації праці з застосуванням двох взаємопов'язаних підходів. Перший з них полягає в реструктуризації індивідуальної праці, а другий пов'язаний зі змінами в організаційному контексті.

Вдосконалення системи управління персоналом на вітчизняних підприємствах також потребує запозичення зарубіжний досвід.

Керівництво повинне створити та підтримувати в оптимальному стані систему зворотного зв'язку в колективі, що дозволить подолати будь-які негативні моменти в життєдіяльності організації.

Для того, щоб побудувати конструктивні робочі взаємовідносини при застосуванні методів менеджменту, на наш погляд, доцільно перш за все забезпечити:

- 1) ефективне оцінювання працівників;
- 2) підтримку керівником власного авторитету;
- 3) сприятливий морально-психологічний клімат в організації та колективі;
- 4) грамотне делегування повноважень;
- 5) налагодження ефективного оберненого зв'язку;
- 6) акцентування уваги на результатах.

Також ніколи не потрібно економити на зарплаті хорошим працівникам. Адже для виконання тривалих та складних задач, однієї відданості організації недостатньо. Нижчі потреби також обов'язково повинні бути задоволені, особливо, коли вони пов'язані з такими вищими потребами, як потреба в пошані і визнанні, яка у наш час базується на розмірі окладу[4].

Критерієм удосконалення управління персоналом на засадах персоналізму є докладання спільних зусиль до участі та співпраці (на відміну від економічних, політичних чи суспільних потреб). Таке управління формує та реалізує міні-, мезо- та макроорганізаційні рівні культури управління, що ґрунтуються на зв'язках між людьми. Управління на засадах персоналізму вимагає створення мережі громадських та професійних об'єднань підприємців малого та середнього бізнесу, сприяння органів місцевого самоврядування [5, с. 48–49].

Висновки

Отже, способи удосконалення системи управління персоналом мають стосуватися усіх або більшості її найважливіших елементів, зокрема таких як: система оплати праці, професійне навчання, забезпечення сприятливого морально-психологічного клімату в трудовому колективі та ін. У своїй діяльності підприємства повинні керуватися своїми стратегічними цілями та можливостями.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Буянова І. А., Рандіна А. М. Мотивація працівників у сучасних умовах господарювання підприємств і організацій: [Електронний ресурс] / Буянова І. А., Рандіна А. М. // 2012. – Режим доступу до статті: <http://nauka.kushnir.mk.ua/?p=16537> (дата звернення: 01.03.2021).
2. Труш Ю. Л., Гриценко А. О. Мотивація персоналу на підприємствах в сучасних умовах господарювання [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/23596/1/2.pdf> (дата звернення: 01.03.2021).
3. Зазыкин В. Профилактика конфликтов в коллективе [Електронний ресурс] / Зазыкин В. – Режим доступу : <http://www.hr-portal.ru> (дата звернення: 01.03.2021).
4. Пантюх Д. Как стать окличним руководителем? [Електронний ресурс] / Пантюх Д. – Режим доступу : <http://www.hr-portal.ru> (дата звернення: 01.03.2021).
5. Граб М. Б. Концепція управління персоналом на засадах персоналізму // Вісник Нац. ун-ту “Львівська політехніка” “Логістика”. – 2011. – № 706. – С. 47–53.

Казміревський Віталій Віталійович — студент групи ІБС-176, факультет інформаційних технологій та комп'ютерної інженерії, Вінницький національний технічний університет, Вінниця, e-mail: kazmirevskiy1999@gmail.com

Kazmirevs'kiy Vitaliy V. — Faculty for Information Technologies and Computer Engineering, Vinnytsia National Technical University, Vinnytsia, email: kazmirevskiy1999@gmail.com