

Бовкун Ольга Анатоліївна,
кандидат економічних наук,
доцент кафедри маркетингу, менеджменту
та управління бізнесом,
Уманський державний педагогічний
університет імені Павла Тичини

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ У ФОРМУВАННІ ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

З розвитком соціальних відносин у суспільстві змінюються й потреби персоналу підприємства. Достатньо важко визначити, які потреби є провідними в мотиваційному процесі конкретної людини в певних умовах. Хоча самі потреби знаходяться в мінливому взаємозв'язку і можуть суперечити одна одній, однак в будь-якій ситуації у будь-якої людини існують мотиви, які направляють і орієнтують її. Перевага тих чи інших орієнтирів в діяльності впливає на вибір індивідом своєї поведінки. Цілей та мотивів у людини може бути багато, і від їх характеру залежить вибір засобів та шляхів їх досягнення. Знання мотивів, потреб і очікувань від роботи дозволяє сформуванню правильну трудову поведінку персоналу за допомогою стимулювання.

Серед вагомих наукових досліджень зарубіжних вчених у сфері управління персоналом можна назвати праці М. Армстронга, М. Беляцького, В. Весніна, М. Вітке, В. Врума, О. Єгоршина, А. Кітова, М. Лапіна, Д. Мак-Грегора, М. Мескона, М. Педлера, П. Сенге, Ф.-У. Тейлора, А. Файоля, Е. Шейна та інших.

Стимулювання трудової діяльності працівників підприємства є основним критерієм результативності праці персоналу підприємства. Тому результативність діяльності працівника потрібно розглядати і оцінювати виключно в руслі стимулюючої політики підприємства. В нових економічних умовах механізм оцінки значно розширює свої кордони та інструменти для підвищення економічної ефективності працівників та вдосконалення їх професійних навиків і знань, встановлення тісної та адекватної залежності між результатами та ступенем їх винагороди, узгодження результатів праці з цілями підприємства на основі чітких критеріїв та стандартів кількісної і якісної оцінки праці [2].

До складу стимулюючих заходів можуть входити і заходи психологічного нематеріального характеру, зокрема: участь у системі оцінки результатів праці; проведення урочистих зібрань; реалізація програм гуманізації праці; збагачення змісту праці та підвищення її якості; суміщення функцій робітників основного й допоміжного виробництва; групування різномірних операцій; розвиток колективних форм організації праці; розвиток виробничої демократії; підвищення рівня інформованості колективу; забезпечення відкритості внутрішньоорганізаційної діяльності; інтенсифікація професійно-

кваліфікаційного розвитку робочої сили; залучення працівників до управління виробництвом.

Як бачимо, кількість заходів є великою, тому їх число та спрямування обираються з урахуванням ряду чинників, основними з яких є: чисельність і структура персоналу, соціально-трудові відносини між працівниками та роботодавцем, поточні результати господарської діяльності й етап життєвого циклу підприємства.

Проте, крім названих чинників, існує ще ряд інших, вплив яких обов'язково необхідно враховувати під час проведення мотивації чи стимулювання працівників.

Та оскільки, на основі нашого аналітичного дослідження, ми стверджуємо, що мотивація і стимулювання є нетотожними поняттями, то необхідно і розмежовувати чинники впливу на них.

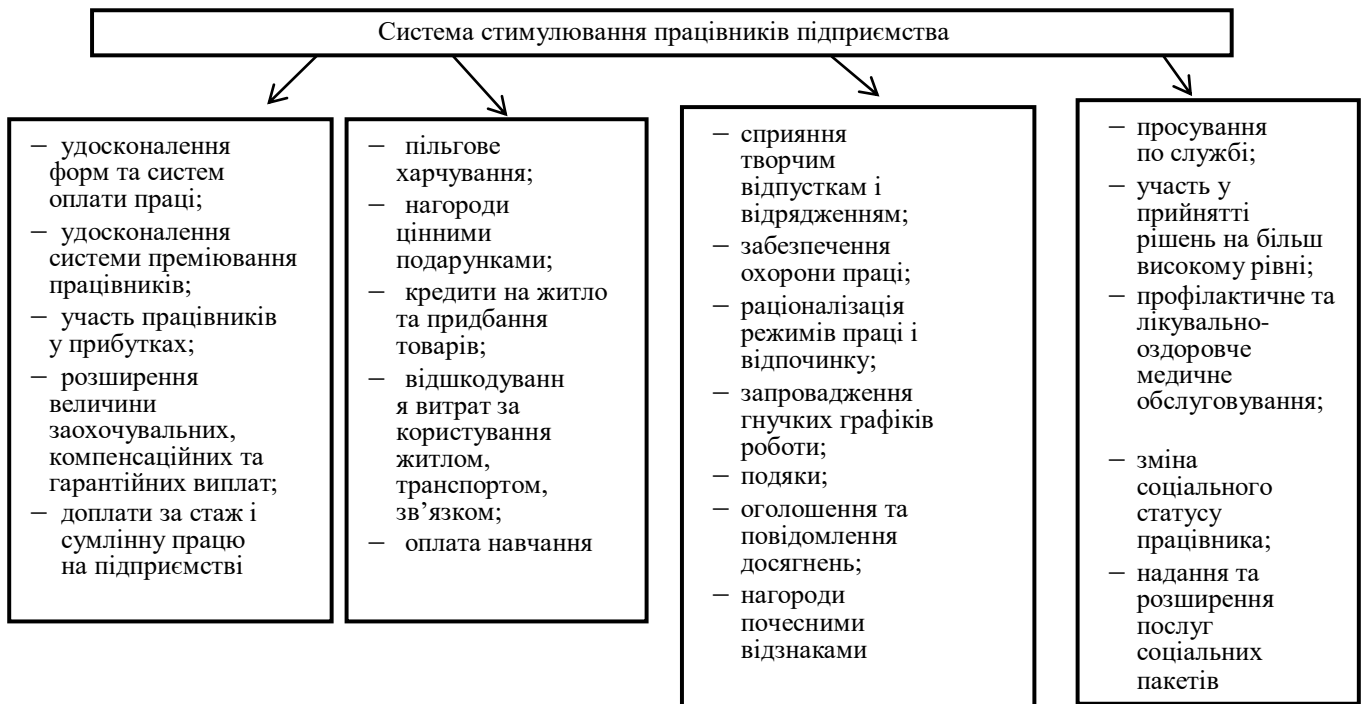


Рис. 1.2. Система стимулювання працівників підприємства

Отже, на систему стимулювання працівників та вибір заходів її реалізації мають вплив:

1) на мегарівні: міжнародне трудове законодавство; конкуренція на світовому ринку праці; відкритість іноземних ринків праці; візовий режим переміщення громадян; вимоги до кваліфікації робітників за кордоном;

2) на макрорівні: стан національної економіки; законодавство у сфері регулювання зайнятості та оплати праці; модель ринку праці держави; рівень конкурентоспроможності робочої сили на національному ринку праці; фінансова політика держави; рівень міграції робочої сили;

3) на мезорівні: середній рівень оплати праці робітників у регіоні та у сфері діяльності; рівень конкуренції на регіональному ринку та місце підприємства на ньому; рівень попиту і пропозиції робочої сили на регіональному ринку праці;

4) на мікрорівні: обрана стратегія діяльності підприємства; фінансовий стан підприємства; етап життєвого циклу підприємства; ступінь впливу

людського фактору на економічні результати діяльності підприємства; методи управління персоналом; організаційна форма та форма власності підприємства; особисті якості керівника та власника; рівень освіти та кваліфікації працівників; характер виконуваної роботи; рівень плинності персоналу на підприємстві; внутрішньокорпоративний клімат; ставлення до праці робітників [4].

На сьогодні широко розповсюджений комплексний погляд на характер оцінки персоналу як на деякий багатоплановий екзамен, де на рівні з професійними даними і спеціальними навиками тестується також «творчий потенціал», «перспективи зростання» та інші подібні особистісні якості працівника.

Принципово цінним у використанні індивідуального підходу до оцінки працівників є подолання існуючих проблем в тому, що компетентність спеціаліста ґрунтується виключно на професійних навиках, рівні кваліфікації і відповідному рівні знань. Такий спрощений погляд на компетенцію працівників зневажає індивідуально-психологічний стан поведінки людей, який в тому числі відображається на їх здатності до інноваційної діяльності, знижує значимість оцінки в розвитку персоналу, а значить, у формуванні його конкурентних переваг. Тому бачиться закономірним, що сучасна концепція клірингу, передусім, передбачає супроводження кожного працівника підприємства психологічним паспортом, що дозволяє знати його особливості і прагнення. В той же час кожне робоче місце (посада) забезпечується професійною програмою, яка, з одного боку, пред'являє свої вимоги до працівника, а з іншого – розкриває свої можливості для працівника на даній посаді. Ці можливості – є не що інше, як різноманітні стимули, які завжди повинні відповідати індивідуальним характеристикам працівників.

На основі механізму мотивації, можна виявити першочергові потреби персоналу і об'єднати їх із цілями підприємства, щоб працівник бачив вигоду – стимул до більш високого результату, за допомогою задоволення своєї потреби. Тому мотивація праці тісно пов'язана з їх результатами, що передбачає забезпечення комплексу заходів матеріальної, моральної та соціальної спрямованості, які впливають на ступінь активної діяльності персоналу у виробничому процесі. Скорегувавши мету персоналу і підприємства, персонал отримує винагороду за свою діяльність не лише в матеріальному плані, але й задовольняє інші потреби (такі як визнання, повагу, відчуття духу колективу тощо) [3].

Отже, сучасна концепція ефективного управління персоналом має ґрунтуватися на законодавчій основі соціально-економічного характеру та гуманного відношення до працівника з боку роботодавця, а також забезпечення необхідних його потреб. На сьогодні головними домінантами у сфері трудової діяльності персоналу мають бути потреби творчості у праці, рівня свободи дій на основі розвитку здібностей працівника. Потреби та інтереси персоналу мають бути підкріплені матеріальними та нематеріальними благами, які забезпечує роботодавець. Таким чином, концепція має передбачати запровадження заходів, спрямованих на соціалізацію та гуманізацію трудових відносин.

Список використаних джерел

1. Булеев И. П. Проблемы формирования механизма мотивации персонала

промислового підприємства / И. П. Булеев, Г. С. Атаманчук // Вісник економічної науки України. – 2010. – № 1. – С. 42–47.

2. Василенко В. О. Стратегічне управління : навч. посіб. / В. О. Василенко, Т. І. Ткаченко. – К. : ЦУЛ, 2003. – 396 с.

3. Ведерніков М. Д. Доцільність застосування зарубіжного досвіду мотивації персоналу на українських підприємствах / М. Д. Ведерніков, М. І. Зелена // Вісник Хмельницького національного університету. – 2013. – № 5. Т. 1. – С. 18–21.

4. Ведерніков М. Д. Корпоративна культура в системі управління персоналом на підприємстві / М. Д. Ведерніков, Н. А. Мул // Вісник Хмельницького національного університету. – 2010. – № 1. Т. 1. – С. 68–71.