Яковенко К. М.

УДК 305.08:768.09

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Анотація. Досліджено механізми управління персоналом та визначено напрями підвищення їх ефективності.

Аннотация. Исследованы механизмы управления персоналом и определены направления повышения их эффективности.

Annotation. The mechanisms of HR are studied and ways to increase their efficiency are defined.

Ключові слова: механізми управління, кадри, управління, мотивації.

Важливою передумовою забезпечення конкурентоспроможності підприємств-виробників є впровадження нових концептуальних підходів до управління персоналом. В умовах нестабільної економіки недосконалість системи управління трудовим потенціалом на підприємствах негативно позначається на їх ефективності функціонування.

Вивченням питань формування механізму управління персоналом займалися відомі вітчизняні та зарубіжні вчені-економісти: Ф. Ансофф, Д. Беккер, В. Богиня, П. Вітвіцький, П. Друкер, А. Іванов, А. Кібанов, М. Колот, Р. Малік, М. Марра, В. Мескон, М. Нижник, С. Поліщук, Т. Оддонел, Г. Пітерс, Ф. Саймон. Однак на сьогоднішній день недостатньо розробленим є прикладний методичний інструментарій управління персоналом, який надав би можливість використати наявні та розвинути потенційні конкурентні переваги кадрового складу підприємства.

Мета дослідження – аналіз механізму управління персоналом та напрямки щодо їх ефективності. Найважливішими передумовами забезпечення конкурентоспроможності підприємств-виробників є високий кваліфікаційний і освітній рівень персоналу, ступінь адекватності його вимогам, що пропонуються організаційними та технічними умовами функціонування. При відсутності чітко відпрацьованого механізму підбору персоналу і добору кадрів підприємства не завжди забезпечують себе саме тими працівниками, які будуть найбільш ефективно працювати на робочих місцях. При прийманні на роботу на сьогоднішній день в Україні основними вимогами є наявність освіти та стажу, а основними методами роботи при доборі – вивчення документів працівника та співбесіди. Такий підхід практично не дає інформації про потенціал працівника, його особисті якості й психологічні особливості, що не дозволяє моделювати процес його подальшої участі в розвитку та підвищенні конкурентоспроможності підприємства.

Оцінка працівників здійснюється вибірково і пов'язується, насамперед, зі змінами в їх посаді. Головним завданням управління персоналом є формування потрібного рівня мотивації праці, що виражається через стимулювання працівників, шляхом впливу на мотиви поведінки останніх, за допомогою його складових. До групи факторів, які в першу чергу спрямовані на задоволення матеріальних потреб працівника, але мало пов'язані із сутнісним змістом роботи, віднесемо матеріальні виплати, стимули, заробітну плату, премії, дивіденди, а також фактори гігієнічні, умови роботи, тривалість робочого дня тощо. При цьому несприятливі умови роботи можуть викликати у людини прагнення змінити вид діяльності. У такому разі в забезпеченні мотивації величезну роль відіграватиме ліквідація дії негативних факторів виробництва, створення належних умов для роботи. Подібним чином можуть впливати на поведінку і наміри працівників, конфліктні ситуації в групі, напруженість у міжособистісних відносинах, надмірна тривалість робочого дня і т. п. І навпаки, завдяки просуванню у службовій діяльності, підвищенню престижності професії, створенню привабливого іміджу, комфортним умовам роботи можна забезпечити бажаний мотиваційний ефект. Необхідно зазначити, мотиви в кожного працівника різні, тому слід розробляти і використовувати ті механізми, що регулюють найкращим чином поведінку працюючих.

Також слід зазначити, що при належному рівні стимулів та умов праці мотивація досягає певного ступеня і може зростати, коли в дію вступають фактори внутрішнього змісту мотивації. До таких факторів можна віднести професію, стосунки з товаришами, службове зростання, зміст праці і т. д. З урахуванням цього може розроблятися комплексна модель управління персоналом, створюватись ефективний мотиваційний механізм. Причому недостатнє застосування одних факторів мотивації може частково компенсуватись іншими. Незаперечним є той факт, що ефективним стимулюючим фактором управління персоналу є заробітна плата. Але повною мірою вона виконуватиме цю функцію лише коли відповідатиме інтересам працівника і максимально відбиватиме розмір індивідуального трудового внеску. Заробітна плата повинна задовольняти потреби та інтереси працівника в повному обсязі. Одночасно він має знати, які вимоги ставляться перед ним і які санкції будуть застосовуватися у випадку невиконання вимог.

Література: 1. Коростельов В. А. Управлінське консультування / В. А. Коростельов. – К. : МАУП, 2003. – 280 с. 2. Коростелев В. А. Роль консалтинга в управлении бизнесом / В. А. Коростельов. – К. : МАУП, 2004. – 302 с. 3. Посадский А. П. Основы

© Яковенко К. М., 2012

консалтинга / А. П. Посадский. – М. : ГУВШЭ, 1999. – 240 с. 4. Валдайцев В. С. Оценка бизнеса и инновации : учебн. пособ. / В. С. Валдайцев. – М. : Филинъ, 1997. – 260 с. 5. Гибсон Дж. Организации: поведение, структура, процессы / Дж. Гибсон, Д. М. Иванцевич, Донелли Д. Х.-мл. ; пер. с англ. – 8-е изд. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 420 с.