

Але чинна досі система оплати праці не достатньо була зорієнтована на ринкові умови господарювання, призводила до зниження стимулюючого потенціалу мотивації до праці, не заохочувала кращих і економічно не карала недбалих працівників. Вона недостатньо пов'язана з кінцевими результатами роботи працівника і всього підприємства загалом, його структурних підрозділів. Найперше це стосується працівників, які обіймають однакові посади або мають однакові розряди, але у них різні результати праці.

Відновлення стимулюючої ролі заробітної плати з метою посилення мотивації до праці стає нагальною необхідністю, активним важелем у майбутньому механізмі мотивації до праці, який спонукатиме працівників поліпшувати результативність праці, підвищувати ефективність реалізації накопиченого трудового потенціалу. Для цього слід розробити систему стимулювання, яка б посилювала мотивацію до праці на рівні своєї власної праці (працівника, бригади) і підприємства загалом.

Список використаних джерел

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини. Навчальний посібник. – К. – “Знання”, - 2004. – с.366-373.
2. Чикуркова А.Д. Оплата праці – важливий мотиваційний фактор зайнятості населення // Збірник наукових праць ПДАТУ. – Вип.14. – Кам'янець-Подільський. – 2006. – с.237-242.
3. Шкурін Г.Т., Юдіна В.А. Мотивація аграрної праці: стан і перспективи розвитку // Економіка АПК. – 2005. - №9.-с.139-144.

Мурований Сергій Анатолійович,

студент навчально-наукового інституту бізнесу і фінансів спеціальності 8.03060101 «Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)» Подільського державного аграрно-технічного університету, м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: д.е.н., в.о. професора Чикуркова А. Д.

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ У СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Успіх виробничо-господарської діяльності організації на ринку значною мірою залежить від ефективності використання людських ресурсів, які обумовлюють результативність організації в цілому. Ефективність виявляється у високопродуктивному використанні й розвитку матеріальних засобів виробництва, задоволенні потреб і очікувань клієнтів. Таких результатів досягає організація, укомплектована відповідною чисельністю працівників, які мають необхідний потенціал, мотивовані до узгодженої з цілями організації поведінки, для яких створено належні умови праці, тобто сформовано відповідну культуру організації. В Україні в останні роки нагромадилася певна кількість наукових і практичних знахідок у галузі управління людськими ресурсами, зокрема роботи Д.Флейшера, В.Фремута, Г.Рааба. Проблеми економіки праці, організації, планування, мотивації та стимулювання постійно знаходяться в центрі уваги відомих вітчизняних учених-економістів М.І. Мурашко, І.С. Завадського, О.С. Пікузи, А.В. Калініної, А.В. Шегди, Д.П. Богині.

Аналіз кадрової роботи на сучасних підприємствах свідчить про якісні перетворення процесів управління персоналом. Повсюдно відбувається перехід від адміністративних, формалізованих методів до використання наукових підходів у роботі з кадрами, основу яких становить накопичений світовий досвід управління працівниками фірм в умовах функціонування ринку праці, а також переходу України до системи купівлі-продажу робочої сили, наявності безробітних. У даний час вітчизняні підприємства стали приділяти особливу увагу проблемам управління персоналом. Це пов'язано з тим, що соціально-економічні протиріччя, які накопичуються у суспільстві, виражаються в незадоволеності зайнятого населення роботою, відсутності професійного росту, невідповідній оплаті праці за фактичними її результатами, а часом просто у звільненні працівників, що поповнюють армію безробітних. Кадрові менеджери сьогодні покликані володіти методикою роботи з персоналом, кваліфіковано проводити

наймання, відбір і адаптацію працівників, організовувати їх перепідготовку, навчання новим технологіям [1, с. 25].

Проблеми наукового управління персоналом актуальні для всіх організацій, однак у великих вони виявляються найвідчутніше. Адже в управлінні кадрами їм доводиться долати значні організаційні (зумовлені складною побудовою, складним функціонуванням, децентралізацією влади, координацією дій і контролю результатів), соціальні (сучасна велика організація як елемент соціуму покликана займатися проблемами персоналу, невластивими для малих і середніх організацій), психологічні (у великих організаціях окрема людина губиться на тлі інших працівників; анонімність особистісних відносин породжує невдоволення, знижує інтерес до виконуваної роботи, що негативно впливає на ефективність і якість праці) проблеми. Подібні проблеми проявляються, але з іншою гостротою і в управлінні персоналом малих і середніх організацій. Обличчя сучасного керівника визначають уявлення про працю і системи мотивації, що впливають з них, ставлення працівників до роботи. Особливо зростає актуальність підготовки управлінських кадрів усіх рівнів. Практика показує: немає сьогодні поганих підприємств, фірм, немає поганих колективів, є погані керівники. Підприємства зуміють вижити в жорстокій конкурентній боротьбі, якщо їхній керівний персонал зможе правильно і вчасно оцінювати навколишній світ і тенденції суспільного розвитку. В останній період у закордонній соціально-економічній практиці загально визнано: найвища цінність – це людський фактор, якість трудового життя.

У сучасних умовах для вдосконалення системи управління персоналом слід застосовувати такі методи:

- економічні – основані на використанні економічних законів: матеріальне стимулювання, економічний аналіз, планування, затвердження економічних норм та нормативів;

- соціально-психологічні – основані на використанні закономірностей соціології та психології: соціальний аналіз у колективі, соціальний розвиток колективу, психологічна дія на працівників (формування груп, створення сприятливого психологічного клімату), моральне стимулювання, розвиток у

працівників ініціативи й відповідальності [2, с. 65].

Отже, сьогодні вкладення в людські ресурси стають довгостроковим фактором конкурентоспроможності й виживання фірми. Таким чином, під управлінням персоналом розуміється система взаємозалежних організаційно-економічних та соціальних заходів для створення умов щодо функціонування, розвитку й ефективного використання потенціалу робочої сили на рівні організації. Сучасна система управління персоналом повинна бути спрямована на підвищення конкурентоспроможності підприємства, його довгостроковий розвиток, вихід на максимальний рівень прибутку. На даний час більшість фахівців вважає, що формулою успіху є людські ресурси, тому їх цінність невідмінно зростає з кожним днем. Тому і система управління персоналом постійно змінюється, витісняючи стереотипи. Зараз більшість організацій використовує такий підхід до управління персоналом, за яким капіталовкладення проходить безпосередньо у самих працівників, у їх формування і розвиток. Вкладення у людські ресурси стають дедалі вигіднішими і сприяють виживанню фірми на ринку. Тому керівники пояснюють витрати, пов'язані з персоналом, не як даремні, а як інвестиції у людський капітал — основне джерело прибутку.

Список використаних джерел

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – М. : Инфра-М, 2005. – 416 с.
2. Управління персоналом: [навч. посіб.] / М.Д. Виноградський, С.В. Беляєва, А.М. Виноградська, О.М. Шканова. – К. : Центр навчальної літератури, 2006.- 504 с.

Поживілко Яна Олегівна,

студентка спеціальності 5.03050401 «Економіка підприємства»

Кам'янець-Подільського коледжу харчової промисловості