

Грамотюк Альона,
студентка 2 СТН курсу спеціальності 073 «Менеджмент»
Науковий керівник: **Лаврук О.С.**
к.е.н., доцент кафедри менеджменту,
публічного управління та адміністрування,
Подільський державний аграрно-технічний університет,
м. Кам'янець-Подільський

УПРАВЛІННЯ ПОВЕДІНКОЮ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Серед багатьох практичних проблем менеджменту виробничих організацій в останні роки особливого значення набувала проблема ефективного управління персоналом. Хоча цей напрям менеджменту вже давно став спеціалізованим, сьогодні найбільш актуальним є його поведінковий аспект. Як показують дослідження останніх років, саме в цих особливостях закладений величезний особистісний потенціал, ігнорування якого стає небезпечним для підприємства. З цих позицій потребує наукового обґрунтування факторів, які впливають на активність творчих працівників виробничої організації, розроблення нових механізмів її впорядкування.

Незважаючи на темпи науково-технічного прогресу та стрімке зростання ролі машин, комп'ютерів та штучного інтелекту в житті людства та роботі підприємств, значення людських трудових ресурсів абсолютно не зменшується.

Знання, навички, досвід та потенціал кадрів безпосередньо впливають на загальну продуктивність роботи організації. Для належного виконання поставлених завдань працівникам необхідна належні умови праці та сприятливий соціально-психологічний клімат. Емоційне сприйняття членами колективу один одного впливає на цілісність колективу, формування відповідального ставлення до загальної справи[1]. Саме це лежить в основі управління поведінкою та дисципліною персоналу.

Поведінка людини – це певна послідовність дій в певній ситуації, які

залежать від її соціальних поглядів, характеру та індивідуальних особливостей. У випадку сумлінної роботи керівництва у даному напрямку, співробітники добросовісно виконують поставлені завдання і готові пристосовуватись до нових умов і змін, оскільки розуміють, що керівництво їх цінує [3]. Вибіркові спостереження показали, що мотиваційна поведінка кадрового потенціалу формується під впливом таких факторів: характеру і змісту праці (38,2%); визнання її необхідності (7,6%); почуття відповідальності за виконувану роботу (21,3%); усвідомлення своїх досягнень (5,4%); своєчасна і об'єктивна оцінка керівництвом (10,5%); прагнення до службового зростання (9,7%); самореалізація у праці (5,6%), інші(1,7%)[2].

Ефективне управління дисципліною дає можливість знайти вирішення наступних проблем, а саме: скеровувати роботу персоналу, шляхом утворення середовища для задоволення їх потреб; забезпечити найефективніший поділ праці серед співпрацівників; створювати мотиваційний атмосферу; вирішувати головні проблеми підприємства.

Забезпечення трудової дисципліни праці є обов'язковою умовою кооперації й організації виробництва. Дисципліна – це складне соціальне явище, і її вимоги є об'єктивними, оскільки диктуються розвитком виробництва, і суб'єктивними, бо виконуються людьми. Типовою помилкою керівників є те, що вони не усвідомлюють цього зв'язку і хочуть налагодити дисципліну адміністративними методами, а не вдосконаленням організаційної та економічної сторін. Управління дисципліною в колективі не проходить автоматично, перш ніж буде дисциплінованим весь колектив, дисциплінованим має бути кожен працівник. Одночасно з трудовою дисципліною існує і дисципліна поведінки, яка потребує координації з боку керівників. Дисципліна поведінки визначається міжособистісними відносинами в трудовому колективі.

Оцінка управління поведінкою персоналу проводиться на основі аналізу інформації про підлеглих працівників. За умови правильного проведення такої оцінки керівництво матиме змогу внести певні зміни в процес управління поведінкою та дисципліною, що приведе до ефективнішого і продуктивнішого

функціонування будь якої організації. Перед проведенням оцінки управління поведінкою персоналу перш за все варто проаналізувати та дослідити склад і структуру кадрів, рівень професійної підготовки підлеглих, ефективність використання наявних людських трудових ресурсів підприємством [4].

Менеджер використовує такий інструмент управління дисципліною як зворотній зв'язок для контролю та оцінки загальної ситуації та стану дисципліни в колективі. Коли такий процес відбувається на постійній та регулярній основі, трудова діяльність колективу здійснюється набагато продуктивніше, досягнення цілей відбувається набагато швидше.

Отже, злагоджена система управління поведінкою персоналу на підприємстві дозволить скорегувати діяльність підлеглих, звернути увагу на помилки та недоліки, відзначити успішність, висловити свої пропозиції; контролювати виконання поставлених завдань; мотивувати та підтримувати лояльне ставлення до працівників; виявити ступінь задоволення працівників від праці в організації, зайнятої ними посади; виявити потенціал і приховані навички працівника та допомогти в їх розвитку; отримувати цікаві ідеї для покращення показників організації від колективу.

Список використаних джерел

1. Лаврук О.С., Ковальчук В.Г. Управління емоційним станом і згуртованістю колективу. Збірник наукових праць ПДАТУ. Вип. 22. Кам'янець-Подільський, 2014. С. 201-205.
2. Лаврук В.В., Лаврук О.С. Управління організаційно-інформаційним забезпеченням розвитку кадрового потенціалу аграрних підприємств. Збірник наукових праць ПДАТУ. Вип. 17. 2009. С. 158-164.
3. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу: Навч.-практ. посіб. К.: Знання, 2002. 311 с.
4. Скібіцька Л.І. Менеджмент: Навч. посіб. К.: Центр навч. літ., 2007. 416 с.