

Оберемок Вікторія

студентка

Наукові керівник: канд. екон. наук, доцент, Подольська О.В.

Харківський національний технічний університет

сільського господарства імені Петра Василенка

Харків, Україна

УДОСКОНАЛЕННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ ЯК СКЛАДОВОЇ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Продуктивне функціонування підприємств залежить від забезпеченості ресурсами та оптимального їх використання. Підприємство розглядають, як сукупність інтересів різних груп, а персонал – як головний елемент всієї системи управління. Першочергово на підприємство впливає робота працівників. Основні джерела процвітання будь-якого підприємства – висококваліфікований персонал, який досконало виконує свою роботу. Всю роботу робітників контролюють і досліджують, щоб робота постійно була стабільною та злагодженою.

Управління персоналом – система заходів, які створюють умови стабільного функціонування, розвитку й ефективного використання працездатності робочої сили на рівні організації [1].

У кожного працівника окрім чітких умов роботи на підприємстві є також і свої особисті фактори та мотиви, що спонукають до щоденного виконання своїх обов'язків. Поліщук П.В. вважає, що на будь-яку працю людини діють фактори, що зумовлюють її поведінку.

До таких факторів можна віднести:

- особистісні чинники (вік і етап життєвого циклу родини, рід занять, економічний стан, спосіб життя, тип особистості й уявлення про себе)

- психологічні чинники

- культурного порядку

- культура, субкультура, соціальний стан;

- соціальні чинники

- мотивація, сприйняття, засвоєння та стосунки [2].

Можна визначити такі основні функції системи управління персоналом[3]:

- передбачити потреби у персоналі;

- використання персоналу;

- забезпечення персоналом;

- забезпечення розвитку, навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації персоналу;

- мотивація праці робітників

Мотив – це осмислена спонукальна причина, основа, підстава до якогось вчинку чи дії. Мотив є суб'єктивним явищем, усвідомленням вчинків, які потім перетворюються у постановку цілі, що спонукає людину до дії внаслідок трансформації зовнішнього спонукаючого фактора (стимулу) і його осмислення індивідом. До мотивів відносяться сукупність спонукань, які будуть діяти в повну силу протягом довгого періоду часу, а також обов'язок, тобто прагнення виконати роботу, яку дав керівник.

Мотивація – це внутрішні бажання та цілі людини, які спонукають її діяти у визначеному напрямку, аби досягти поставленої мети.

Виділяють такі напрямки підвищення ефективності управління персоналом [4]:

1. Поліпшення структури управління, децентралізація більшості функцій, передача функцій управління від центральних органів влади до місцевих.
2. Правильне планування робочого місця.
3. Розробка стратегії розвитку підприємства при аналізі її слабких чи сильних сторін.
4. Налагодження інформаційної системи, що дає змогу забезпечити результативне спілкування серед робітників і підрозділів
5. Перегляд системи прийняття рішень, правил управління та заохочування.
6. Більш досконала системи підбору, навчання, оцінки і кадрів, планування в майбутньому кар'єри керівників.
7. Матеріальне мотивація персоналу та постійне спостереження за заробітною платою та будь-яких інших чинників. Це повинно дозволити оцінити сучасний стан проблеми та знайти причини її появи.
8. Введення комплексу заходів, які мають вдосконалити систему ділової оцінки працівників.
9. Перегляд форми або зміна форми контролю.
10. Гарантії та соціальний захист. Мається на увазі, компенсації, поновлення повноважень та інше.

Узагальнюючи викладений матеріал ми можемо зробити висновок, що ефективне управління персоналом - це важливий фактор економічного успіху теперішніх установ, інструмент, який використовують для підвищення ефективності та продуктивності роботи персоналу і соціально-орієнтоване управління, спрямоване на кожного конкретного робітника з метою удосконалення його трудової мотивації та задоволення потреб через систему матеріальних стимулів [5].

Щоб підвищити ефективність управління персоналом потрібно неабияку увагу приділяти соціально-психологічним та економічним методам управління, використовувати моральне та матеріальну мотивацію праці, сформувати комфортні соціально-психологічні умови.

Список використаних джерел

1. Крамаренко В.І., Холод Б.І. Управління персоналом фірми: Навчальний посібник. Київ : ЦУЛ, 2003. 256.
2. Поліщук П.В. Матеріальне стимулювання, як основа ефективного управління підприємством. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2011. № 2. Т. 1. С. 85–87. 6
3. Григор'єв Л. Управління персоналом і регулярний менеджмент. *Робота сьогодні*. 2015. № 5. С. 32-34.
4. Подольська О.В., Богомолова К.С. Організаційні механізми удосконалення системи мотивації посадових осіб органів публічного адміністрування. *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка: Економічні науки*. Випуск 191. Харків : ХНТУСГ. 2018. С. 171-178.
5. Островерх О.В., Родіонов О.В. Необхідність управління змінами в організації. *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка: Економічні науки*. Випуск 172. 2016. С. 62-68.

