

Недашківська Т.Р., бакалавр
Київський національний
університет технологій та дизайну
Бондаренко С.М., к.е.н., доцент
Київський національний
університет технологій та дизайну

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

На сьогоднішній день досягнення високих результатів у бізнесі залежать не стільки від рівня техніки, технології, організації виробництва на підприємстві, скільки від кваліфікації і мотивації його керівників і співробітників. Багато підприємств та організацій не приділяють достатньої уваги підвищенню ефективності системи управління персоналом. Проте для забезпечення і підвищення конкурентоспроможності підприємства на ринку у першу чергу потрібен кваліфікований і мотивований персонал, який здатний приносити прибуток підприємству та бути лояльним і позитивно налаштованим до нього. Зусиллями персоналу підприємство може розвиватися, досягати поставленої мети та цілей, рухатися у потрібному напрямі.

Теоретичні основи управління персоналом сформовано у дослідженнях зарубіжних і вітчизняних вчених. Основні положення створення і впровадження системи управління персоналом наведено у працях [1-5]. Проте питання удосконалення управління персоналом на підприємстві потребують подальшої розробки та розвитку.

Командна робота співробітників – це одна з обов'язкових умов удосконалення системи управління персоналом та досягнення успіху підприємства на ринку. Під працею в групі, команді розуміють спільні дії з виконання певного завдання. Загальним для усіх груп є те, що вони працюють у межах певних організаційних структур. Робота в групах сприяє обміну інформацією і досвідом; поліпшенню зв'язків керівника, колег, фахівців в

певних сферах; використання прихованих резервів; залучення до процесів формування цілей і ухвалення рішень; визнання в групі; ототожнення з групою, підприємством.

Крім командної роботи важливим для удосконалення системи управління персоналом є ефективність роботи окремого працівника, яка значною мірою залежить від рівня його мотивації. Мотивація являє собою внутрішнє спонукання людини до дії відповідно до поставлених цілей, інтересів та задоволення потреб. Оскільки потреби людей час від часу мають схильність до змін, то і процес мотивації є нескінченним. Саме тому потрібно постійно вивчати потреби працівників та будувати і вдосконалювати систему мотивації відповідно до нових умов, в яких доводиться діяти підприємству. [3, с. 144].

Важливим елементом в управлінні персоналом є усвідомлення того, що кожен працівник – це індивідуальність, тому і, відповідно, у нього є свої індивідуальні потреби, які часто не співпадають із метою та цілями підприємства. Хороший керівник повинен розуміти, як максимально узгодити індивідуальні цілі окремо взятих працівників із загальними цілями підприємства.

Одним з самих ефективних впливів на персонал є матеріальне стимулювання, зокрема оплата праці та премії. Особливе значення має також нематеріальне стимулювання – подяки, нагороди, звання, занесення на дошку пошани та ін. Працівники повинні відчувати, що сумлінна і продуктивна праця має визнання. Сучасними методами нематеріального стимулювання праці є поліпшення умов праці, використання системи компенсації вільним часом, можливістю підвищити кваліфікацію замість матеріальних подяк. У передових компаніях часто практикують медичне страхування співробітників, що забезпечує працівникам відчуття захисту і безпеки. Скорочений робочий тиждень дає змогу співробітнику більше відпочити, поспілкуватись з родиною та друзями, що позитивно впливає на його роботу. Достойні і комфортні умови

праці (місце для обіду, місце для психологічного розвантаження, дотримання умов техніки безпеки) також позитивно впливають на роботу [3, с. 339].

Викладені нижче рекомендації можуть допомогти підвищити ефективність управління персоналом на підприємстві:

1. Для підвищення конкурентоспроможності підприємства потрібно організувати працю в командах – організованих і оформлених в групи працівників, які вирішують певні завдання.

2. Велику увагу слід приділяти мотивації працівників до трудової діяльності, їх матеріальному та нематеріальному стимулюванню.

Література

1. Бондаренко С.М. Рейтингове управління конкурентоспроможністю продукції промислових підприємств (на прикладі взуттєвого виробництва) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук : 08.06.01. Київ, 2002. 18 с.

2. Бондаренко С.М., Михайленко Н.В. Базова концепція загального управління якістю TQM: Роль персоналу. *Економічний простір*. 2015. № 103. С. 139-146.

3. Макогон Ю.В., Капранов М.А. Мотивація як фактор ефективного управління персоналом підприємства: теоретико-методологічні аспекти. *Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності*. 2017. Вип. 16. С. 334-341.

4. Тівецька А.В., Невмержицька С.М. Удосконалення системи управління персоналом організації з врахуванням вимог міжнародних стандартів ISO. *Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Серія "Економіка і вища освіта"*. 2015. № 6 (93). С. 81-87.

5. Чернишова А.В. Мотивація та стимулювання праці в системі управління персоналом підприємства. *Молодий вчений*. 2016. № 6 (33). С. 141-145.