

На наш погляд, доцільно формулювати стратегію мотивації персоналу організацій як сполучення елементів усіх видів стратегій.

Література.

1. Сивицька І.Г., Синиченко А.В. Мотиваційна стратегія як провідна детермінанта оптимізації управління персоналом. *Економіка і організація управління*. № 3 (35). 2019. С. 92-100.

ЕЛЕМЕНТИ «БЕРЕЖЛИВОГО ВИРОБНИЦТВА» В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

*Матвейченко В. В., здобувач вищої освіти четвертого року навчання,
vmatviychenko@icloud.com*

*Науковий керівник: Кудрявцева О. В., к. е. н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній Університет*

Визнання людських ресурсів джерелом підвищення результативності функціонування організацій передбачає ефективне їх використання, формування умов для самореалізації, розвитку потенціалу. Актуальним і затребуваним інструментом управління в сучасних умовах є застосування «ощадливих технологій». Їх суть полягає в підвищенні ефективності виробництва шляхом ретельного і послідовного виключення втрат і при цьому поваги до людини [1]. «Бережливі технології» універсальні і можуть бути адаптовані до будь-яких підприємств і організацій.

Впровадження «бережливого виробництва» передбачає залучення людських ресурсів в процес оптимізації. При цьому «нереалізований творчий потенціал» працівників розцінюється як один з видів втрат [2]. Працівники розглядаються як основний ресурс підвищення ефективності виробництва підприємства. Особливої актуальності набуває побудова такої системи управління працівниками, при якій відбувається зміна організаційної структури; оптимізація праці; безперервний розвиток працівників і врахування їх інтересів у прийнятті управлінських рішень.

Бережливе виробництво – це філософія управління, заснована на безперервному виявленні невиробничих втрат і вдосконаленні виробничого процесу. Впровадження «бережливого виробництва» вимагає нових підходів до управління людськими ресурсами, заснованих на визнанні працівників основним джерелом підвищення ефективності підприємства.

Виходячи з цього, можна виділити основні принципи «бережливого виробництва»:

1. Розуміння цінності – необхідно розуміти, що є цінним для споживача.

2. Виявлення потоку створення цінності – необхідно досліджувати процес створення цінності і виявляти невиробничі втрати.

3. Боротьба з втратами – скорочення або усунення основних видів втрат (очікування, перевиробництво, переміщення матеріалів, зайва обробка, запаси, пересування, дефекти).

4. Потік виробів – створення безперервного потоку руху від сировини до готової продукції через спеціалізовані виробничі осередки.

5. «Витягування» виробництва – ніяка робота не виконується, якщо її результат не буде відразу ж використаний в подальших операціях, не повинно бути великих складських запасів.

6. Постійне вдосконалення – безперервний процес скорочення втрат, зниження часу на трудові операції, собівартості продукції і т.д.

Таким чином, «бережливе виробництво» спрямовано на усунення дій, що не створюють цінність – втрат.

Підвищення рівня ефективності виробництва та конкурентоспроможності продукції може бути забезпечене за рахунок впровадження принципів і методів «бережливого виробництва». При цьому під «бережливим виробництвом» слід розуміти систему управління, яка містить наступні підсистеми:

– підсистема «Стратегічне управління» – розробка і реалізація стратегічних цілей, управління на основі ключових показників ефективності, задоволення потреб споживачів;

– підсистема «Процеси» – аналіз виробничих процесів, виявлення і зниження втрат, організація безперервного потоку виготовлення продукції;

– підсистема «Персонал» – формування ефективної команди, безперервний розвиток персоналу, відкритий обмін інформацією.

Вважаємо за можливе говорити про формування нового типу управління – «бережливого менеджменту», заснованого на зміні ставлення до організації, співробітникам в сукупності з освоєнням і застосуванням технологій управління, що зберігають і розвивають людські ресурси. «Бережливий менеджмент» заснований на залученні працівників в управління і вдосконалення бізнес-процесів,

делегування, створення внутрішньої комунікації (обміну інформацією між керівництвом і підлеглими, між працівниками).

«Бережливий менеджмент» орієнтований не тільки на підвищення прибутку і зниження витрат, а й на формування організаційної культури, мотивацію, «бережливе» ставлення до людських ресурсів організації.

Управління людськими ресурсами, як одним з основних чинників формування конкурентних переваг організації, в умовах «бережливого менеджменту» засноване на підвищенні мотивації працівників, залучення їх у прийняття управлінських рішень, розвитку професійних компетенцій, підвищення рівня лояльності до керівництва. Діяльність працівників повинна бути спрямована на зниження виробничих витрат.

«Бережливий» підхід до управління людськими ресурсами передбачає формування «ефективного» працівника, відповідного займаній посаді і профілю компетентності професії, що володіє такою кваліфікацією, яка дозволяє йому своєчасно і якісно вирішувати виробничі завдання, досягати поставлених цілей. В основі управління ефективністю працівників лежить інтеграція цілей організації і працівника через розвиток його компетенцій.

Впровадження «бережливого виробництва» в управління людськими ресурсами передбачає активізацію зусиль щодо застосування нових інструментів і технологій управління.

В умовах постійно мінливого зовнішнього середовища людські ресурси розглядаються як джерело конкурентних переваг організації. Стратегічне управління людськими ресурсами передбачає досягнення довгострокових організаційних цілей за рахунок ефективного використання працівників. У відповідності зі стратегічними цілями управління людськими ресурсами формується система збалансованих показників.

Оцінка процесу управління людськими ресурсами передбачає аналіз результативності управління людськими ресурсами на основі безперервного спостереження за основними напрямками управління людськими ресурсами. Джерелами інформації для аналізу є результати опитувань і анкетування працівників, спостереження, статистична звітність організації. В результаті проведеного аналізу розробляються заходи щодо вдосконалення управління людськими ресурсами.

Побудова системи управління людськими ресурсами передбачає таку її структуру: формування, використання і розвиток людських ресурсів, організацію праці.

Формування людських ресурсів має за мету забезпечення організації персоналом необхідної кількості і якості. Включає в себе діяльність з планування, найму та адаптації працівників.

Використання людських ресурсів забезпечується за рахунок управління поведінкою працівників, мотивації і стимулювання праці.

Розвиток людських ресурсів передбачає підвищення рівня компетентності працівників і їх посадове просування.

Підсистема організації праці забезпечує комфортні умови для трудової діяльності, як з точки зору оснащення робочого місця, так і формування морально-психологічного клімату в колективі.

Таким чином, стратегічне управління людськими ресурсами дозволяє визначити критерії для оцінки результативності управління людськими ресурсами, а також структуру системи управління людськими ресурсами. Виявлені в процесі аналізу недоліки та їх усунення вимагають змін в системі управління людськими ресурсами. «Бережливе» управління людськими ресурсами передбачає формування ефективного працівника.

Література.

1. Михненко П.А. Теория менеджмента : учебн. пособ. Москва : «Синергия», 2014. 640 с.
2. Одегов Ю.Г. Экономика труда : учебн. пособ. Москва, Волтерс Клувер, 2011. 440 с.

ОСНОВНІ ВІДМІННОСТІ ВИДІВ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

*Руденко Ю. С., здобувач вищої освіти 4 року навчання,
urudenko39@gmail.com*

*Науковий керівник: Водолажська Т. О., к. е. н., доцент
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Головне призначення управління персоналом полягає в тому, щоб керуватися у здійсненні діяльності по управлінню персоналом не тільки інтересами підприємства, але й діяти з урахуванням трудового законодавства та орієнтації на прийняття курсу соціальних програм.

Кадрова політика на сучасному підприємстві є найпотужнішим інструментом забезпечення конкурентоспроможності і розвитку. Грамотна кадрова політика дозволяє не тільки контролювати поточну