

Більшість компетенцій має допустиме відхилення ($B_j > - 0,5$ балів). Тому необхідно підвищити рівень таких компетенцій бригади слюсарів-ремонтників БЕМЗ філії ДНВП «Об'єднання Комунар»: знання будови сучасних автомобілів і побутової техніки; вміння швидко засвоювати нові знання; знання основних механічних властивостей оброблюваних матеріалів; досвід визначення та усунення несправностей автомобіля. Для цього на БЕМЗ філії ДНВП «Об'єднання Комунар» для слюсарів-ремонтників планується проводити семінари та курси підвищення кваліфікації.

Література.

1. Ужченко М.Р. Визначення та оцінка компетенцій працівників підприємства / М.Р. Ужченко // Економічні перспективи : Збірник наукових праць. – 2015. – № 7 (1). – С. 90-94.

ДОСЛІДЖЕННЯ СУЧАСНИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Шульга К.Р., студент

Науковий керівник: Калашнікова Х.І., к.е.н., доцент

Харківський національний університет міського господарства ім. О.М. Бекетова

Головним елементом будь-якої системи управління є персонал, які в один і той же час можуть бути як об'єктом, так і суб'єктом управління. Працівники підприємства (організації) виступають об'єктом, тому що вони є продуктивною силою, головною складовою будь-якого виробничого процесу. Тому планування, формування, перерозподіл і раціональне використання персоналу на виробництві складають основний зміст управління ним і з цієї точки зору розглядаються аналогічно управлінню як матеріально-речовинні елементи виробництва. Разом з тим персонал – це перш за все люди, що характеризуються складним комплексом індивідуально-типових якостей і властивостей, серед яких соціально-психологічні грають провідну роль. Здатність працівників одночасно виступати як об'єкт і суб'єкт управління є головною специфічною особливістю управління персоналом на виробництві.

Виходячи з цього під управлінням персоналом розуміється процес планування, підбору, підготовки, оцінки і безперервного

розвитку персоналу, направлений на раціональне його використання, підвищення ефективності виробництва і, зрештою, поліпшення умов життя працівників. Предметом управління персоналом як науково-практичного напрямку є вивчення відносин працівників в процесі виробництва з погляду якнайповнішого і ефективнішого використання їх потенціалу в умовах функціонування виробничих систем. Основна мета роботи з персоналом в сучасних умовах – сформувати нову людину, що володіє високою відповідальністю за доручену справу, сучасним економічним мисленням, високою кваліфікацією, розвиненим відчуттям професійної гідності.

Різноманітність методів менеджменту і різні підходи до їх класифікації ускладнюють завдання вибору тих з них, які будуть ефективніші при рішенні конкретних управлінських задач. Тенденція до зростання числа і різноманітності методів управління вимагає впорядкування всієї їх сукупності шляхом класифікації по певних критеріях. Характеризуючи методи управління, необхідно розкрити їх спрямованість, зміст і організаційну форму. Спрямованість методів управління орієнтована на систему (об'єкт) управління.

Організаційна форма – дія на ситуацію, що конкретно склалася. Це може бути пряма (безпосереднє) або непряма (постановка завдання і створення стимулюючих умов) дія.

Методи управління – це способи здійснення управлінських дій на персонал для досягнення мети управління організацією. У практиці управління, як правило, одночасно застосовуються різні методи і їх поєднання (комбінації). Всі методи управління органічно доповнюють один одного, знаходяться в постійній динамічній рівновазі. Спрямованість методів управління завжди одна і та ж сама – на людей, що здійснюють різні види трудової діяльності. У конкретному методі управління певним чином поєднуються (взаємодіють) і зміст, і спрямованість, і організаційна форма. У зв'язку з цим виділяють наступні методи управління:

- адміністративно-правові (організаційно-розпорядчі), засновані на прямих директивних вказівках;
- економічні, обумовлені економічними стимулами;
- соціально-психологічні, вживані з метою підвищення соціальної активності співробітників.

Економічні методи управління є способами дії на персонал на основі використання економічних законів і забезпечують можливість залежно від ситуації як «одаряти», так і «карати». Ефективність

економічних методів управління визначається: формою власності і ведення господарської діяльності, принципами господарського розрахунку, системою матеріальної винагороди, ринком робочої сили, ринковим ціноутворенням, податковою системою, структурою кредитування і т.п. Найбільш поширеними формами прямої економічної дії на персонал є: господарський розрахунок, матеріальне стимулювання і участь в прибутках через придбання цінних паперів (акцій, облігацій) організації.

Господарський розрахунок є методом, стимулюючим персонал в цілому на: порівняння витрат на виробництво продукції з результатами господарської діяльності (об'єм продажів, виручка); повне відшкодування витрат на виробництво за рахунок одержаних доходів; економне витрачання ресурсів і матеріальну зацікавленість співробітників в результатах праці. Основними інструментами господарського розрахунку є: самостійність підрозділу, самоокуповування, самофінансування, економічні нормативи, фонди економічного стимулювання (оплати праці).

Організаційно-розпорядчі (адміністративно-правові) методи є способами здійснення управлінських дій на персонал, що засновані на владних відносинах, дисципліні і системі адміністративно-правових стягнень. Розрізняють п'ять основних способів адміністративно-правових дій: організаційна і розпорядча дія, дисциплінарна відповідальність і стягнення, матеріальна відповідальність і стягнення, адміністративна відповідальність і стягнення.

Соціально-психологічні методи – це способи здійснення управлінських дій на персонал, які засновані на використанні закономірностей соціології і психології. Ці методи спрямовані як на групу співробітників, так і на окремих осіб. За масштабами і способами дії їх можна розділити на:

- соціологічні, спрямовані на групи співробітників в процесі їх виробничої взаємодії;

- психологічні - такі, що цілеспрямовано впливають на внутрішній світ конкретної особини.

Соціологічні методи дозволяють оцінити місце і призначення співробітників в колективі, виявити неформальних лідерів і забезпечити їм підтримку, використовувати мотивацію персоналу для досягнення кінцевого результату праці, забезпечити ефективні комунікації і попередження між особових конфліктів в колективі. До соціологічних методів управління відносять: соціальне планування,

соціологічні дослідження, оцінку особових якостей, мораль, партнерство, змагання, управління конфліктними ситуаціями.

Отже, управління персоналом як науково-практичний напрям є складовою невід'ємною частиною загальної науки управління виробництвом. Вивчати управління — означає вивчати відносини між людьми в ході цілеспрямованої дії на процеси виробництва, виявляти закони формування відносин управління з тим, щоб на їх основі встановити принципи управлінської діяльності, форми і способи її здійснення.

Література.

1. Балабанова Л.В. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах ринкової економіки : монографія / Л.В. Балабанова, О.В. Стельмашенко. – Донецьк : Вид-во ДонНУЕТ ім. М. Туган-Барановського, 2010. – 229 с.

2. Ефективність сучасного менеджменту та управління персоналом організації. Збірник наукових праць. – Х. : ХІБМ, 2006. – 303 с.

3. Новікова М.М. Технологія управління персоналом: теоретичні та методичні аспекти : монографія / М.М. Новікова, Л.О. Мажник; Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. – Х. : Вид-во ХНАМГ, 2012. – 215 с.

4. Щокін Г.В. Теорія кадрової політики : монографія. – К. : МАУП, 1997. – 176 с.

СИСТЕМА МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Молчанова А. Ю., студент

Науковий керівник: Матвеев С. П., к.е.н., доцент

Харківський торговельно – економічний інститут КНТЕУ

Сучасна система управління персоналом базується на тому, що люди є найважливішим економічним ресурсом підприємства, джерелом його прибутків, конкурентоспроможності та процвітання. Мотивація є однією з провідних функцій управління, оскільки досягнення основної мети залежить від злагодженості роботи людей.

Система мотивації на рівні підприємства має базуватися на певних вимогах, а саме:

- надання однакових можливостей щодо зайнятості та посадового просування за критерієм результативності праці;

- узгодження рівня оплати праці з її результатами та визнання особистого внеску в загальний успіх;