

94. URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-professionalnyh-kompetentsiy-kak-instrument-upravleniya-personalom/viewer>

3. Кузьменко О.М. Значення та зміст системи компетенцій персоналу підприємства. *Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля*. 2015. № 6 (223). С. 94-97. URL : file:///C:/Users/Home/Downloads/VSUNU_2015_6_12.pdf

4. Сардак О.В. Розробка системи компетенцій працівників підприємства. *Вісник Дніпропетровського університету. Серія «Економіка»*. 2010. № 4(3). С. 122-126. URL : <http://www.vestnikdnu.com.ua/archive/201043/122-126.pdf>

5. Водолажська Т.О. Обґрунтування методу визначення та оцінки компетенцій працівників підприємства. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2015. № 51. С. 16-21.

ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЙ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

*Герасименко Д. В., здобувач вищої освіти 3 року навчання,
svger72@gmail.com*

*Науковий керівник: Криворучко О. М., д. е. н., професор
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Досягнення цілей підприємства, насамперед, залежить від персоналу, від ефективності його роботи. Забезпечення зацікавленості персоналу в цьому досягається через розробку дієвих стратегій мотивації. Стратегія мотивації визначає спрямованість системи на безперервність в залученні, збереженні відповідальних і компетентних кадрів, які необхідні для виконання місії й інших цілей організації, на рішення довгострокових проблем, що стосуються того, як варто винагороджувати робітників, службовців і в цілому персонал організації. Ціль стратегій мотивації персоналу - досягнення і закріплення постійних конкурентних переваг. Ці цілі досягаються за рахунок розвитку і підкріплення високих рівнів виконання, оснований на інноваційній ініціативі, щоб відповідати вимогам динаміки ринку. Крім того, стратегії повинні відповідати і підтримувати корпоративні цінності і переконання, виникати з ділових стратегій і цілей, що повинні бути зв'язані з ефективністю організації.

Вибір стратегій мотивації персоналу передбачає аналіз основних умов функціонування підприємства, його цілей та переконань керівництва (таблиця 1).

Таблиця 1 – Основні стратегії мотивації персоналу

Вид стратегії	Орієнтація	Характеристика
Стратегія підтримки зарплати на рівні вимог ринку праці	Орієнтація на середній, сталий на ринку праці рівень заробітної плати.	Забезпечує: стабільність в оплаті праці; рівномірність розподілу робочої сили через ринок праці; сильні матеріальні стимули, що ґрунтуються не тільки на зарплаті, але і на пільгах
Стратегії, що обумовлюють позитивний образ організації	Є основою привабливості організації для працюючого і найманого персоналу	Сумарна винагорода персоналу виконує соціальну по своїй спрямованості функцію
Стратегії, орієнтовані на підвищення якості трудового життя	Винагорода повинна цілком забезпечувати всіма життєвими благами не тільки самого працюючого, але його родину	Винагорода повинна зростати в зв'язку з інфляцією, підвищенням цін на різного роду послуги, у зв'язку з ростом родини
Стратегії, орієнтовані на розвиток персоналу	У зростаючих і організаціях, які навчаються, періодичність підвищення кваліфікації і перепідготовки здійснюється частіше, ніж прийнято нормами	Працівник повинний один раз у три роки пройти підвищення кваліфікації праці. Розвиток набуває підвищення кваліфікації, за спеціальними програмами, що пов'язані з інноваційними процесами, що відбуваються в організації
Стратегії, орієнтовані на інноваційну активність організації і персоналу	Зв'язані зі стратегіями розвитку і росту.	Забезпечують подолання порога байдужності чи неприйняття інновацій, що виникають у вигляді різного роду бар'єрів у трудовій й організаційній поведінці
Стратегії, що забезпечують рух персоналу в зв'язку з потребами організації	«Стабільність – рух» - дві найважливіші стратегічні задачі, що можуть зважуватися за допомогою регулювання винагороди.	Для запобігання звільнення працівника передбачають використання наступних засобів матеріального і нематеріального стимулювання: зняття з черги на поліпшення житлових умов; відрахування дітей з відомчого дитячого саду; припинення різного роду виплат і доплат, установлених працівнику, що звільняється; позбавлення відомчої житлоплощі
Стратегії, що забезпечують ефективну диференціацію винагороди персоналу	У цілому орієнтовані на зміцнення соціального світу усередині організації - свого роду організаційної рівності і співробітництва	Включають наступні вимоги: - оплачуватися повинна робота і зв'язана з нею відповідальність; - диференціація повинна бути більшої між професійними групами, але меншої в межах однієї професійної групи.

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.