

тивації персоналу і результативності трудової діяльності.

Російський аналітик, видатний менеджер М. Корсанов пояснив, що в ХХІ столітті кризи та сучасні проблеми стали вже нормою життя, як для бізнесу, так і для політики. Тому скрізь кризу, яка намагається зруйнувати ефективну систему управління персоналом треба діяти розумно, опираючись на досвід розвинутих країн, поступово не забуваючи про соціальну політику розвитку персоналу та науково тому, що ХХІ століття вимагає досить прогресивних стратегічних етапів рішення цих проблем.

Література

1. Грішнова О.А. Оцінювання персоналу: сучасні підходи до забезпечення ефективності / О.А.Грішнова, О.О.Наумова // Формування ринкової економіки: зб. наук. робіт.- Т.2: Управління персоналом в організаціях. – К.:Вид-во КНЕУ, 2005. – с.42-50.
2. Данюк В.Модель фахівця з управління персоналом і економіки праці / В.Данюк // Україна: аспекти праці. -2003. - №6. – с. 8-12.
3. Лук'янченко Н.Д. Система управління людськими ресурсами на підприємстві в сучасних умовах / Н.Д. Лук'янченко // Вісник Донецького університету. – 1998. – Вип. 2. – с. 7-11.
4. Петрова І. Л. Стратегічне управління персоналом: реалії та перспективи / І.Л. Петрова // Формування ринкової економіки : зб. Наук. Праць. – Т. 2: Управління персоналом в організаціях. – К. : Вид-во КНЕУ, 2005. – с. 214-223.

Супонина А.О., Беличенко А.Ф.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Цель статьи: определить проблематику управления кадровым потенциалом фирмы, понять, как добиться того, чтобы каждая фирма имела разработанную, осмысленную кадровую политику на текущий год, где, решались бы задачи: определение целевых установок по работе с сотрудниками на предстоящий год, назначение лиц, ответственных за достижение таких результатов, изыскание конкретных ресурсов (и не только финансовых, а в большей степени информационных) для решения обозначенных задач.

Простой утилитарный подход к работе кадровых служб фирмы является часто серьезной ошибкой высших руководителей фирмы. Хотя в печати появляются многочисленные статьи руководителей фирм о значимости работы с людьми, наличии у них определенных кадровых технологий, на практике это выглядит несколько по-другому.

К числу важнейших приоритетных задач фирмы следует отнести программу организационного развития подразделений фирмы, особенно вновь созданных. Проблема заключается в том, что практически не решаются на фирмах задачи постановки перед подразделениями конкретных целей, в том числе и по окупаемости затрат на создание таких ячеек и своевременного «лечения» таких

подразделений, если задачи не выполняются за отведенный промежуток времени. Речь, таким образом, идет об организационном развитии подразделений, где 80% всех проблем – кадровые проблемы: состав сотрудников, их квалификация и мотивация, уровень руководящих кадров. Задачи высшего руководства – видеть эту проблему и решать ее современными эффективными способами. Еще одна проблема высшего руководства – наличие и работа критериев успешной кадровой деятельности. Следует четко определить, что является показателем успешной кадровой работы как и кем, в какие сроки это все оценивается, главное, каким образом оценивается влияние проводимой кадровой работы на конечные показатели деятельности фирмы. Иногда за внешним благополучием фирмы кроется равнодушие сотрудников, их безинициативность и формализм. Решения здесь существуют, важно определиться в постановке такой задачи и найти соответствующие рычаги организации и контроля. [1, с. 1-5]

Выделим практические способы улучшения эффективности управления трудовыми ресурсами. При этом рассмотрим возможные способы улучшения эффективности управления трудовыми ресурсами. На основе проведенного исследования выделить их можно в пять относительно самостоятельных направлений:

1. Материальное стимулирование.
2. Улучшение качества рабочей силы.
3. Совершенствование организации труда.
4. Вовлечение персонала в процесс управления.
5. Не денежное стимулирование.

Первое направление отражает роль мотивационного механизма оплаты труда в системе повышения производительности труда.

Размер заработной платы имеет ныне для рабочих важнейшее значение. Требования к размеру заработка стали менее дифференцированными и относительно снизились. Оно включает в качестве элементов совершенствование системы заработной платы, предоставление возможности персоналу участвовать в собственности и прибыли предприятия.

К числу существенных факторов, влияющих, по мнению рабочих, на размер их заработной платы, относятся взаимоотношения с руководством. В основе возникновения в сознании рабочих феномена связи между размером зарплаты и отношениями с руководством могут лежать:

- недостатки в организации труда и заработной платы;
- недостаточное информированность рабочих о порядке начисления зарплаты;
- правила применения штрафных санкций за некачественную работу. [2, 191-226]

Все это приводит к восприятию подобного рода мер как несправедливых, ставящих оценку их труда в зависимость от произвола руководства. С другой стороны отсутствие нормативно структурированных отношений руководства к подчиненным на предприятии, что способствует их нестабильности, усилению чувств неуверенности.

Безусловно, мотивационному механизму оплаты труда отводится большая роль, но постоянное повышение уровня оплаты труда не способствует как поддержанию трудовой активности на должном уровне, так и росту производительности труда. Применение этого метода может быть полезным для достижения кратковременных подъемов производительности труда. В конечном итоге происходит определенное наложение или привыкание к этому виду воздействия. Одностороннее воздействие на работников лишь денежными методами не может привести к долговечному подъему производительности труда. Потребности постоянно меняются, поэтому нельзя рассчитывать, что мотивация, которая сработала один раз, окажется эффективной и в дальнейшем. С развитием личности расширяются возможности, потребности в самовыражении. Таким образом, процесс мотивации путем удовлетворения потребностей бесконечен.

Следующее направление улучшения эффективности управления трудовыми ресурсами - это совершенствование организации труда. Оно содержит: постановку целей, расширения трудовых функций, обогащения труда, производственную ротацию, применение гибких графиков, улучшению условий труда, исследование времени, затрачиваемого работником на выполнение работы, темп работы, усиление обратной связи.

Постановка целей предполагает, что правильно поставленная цель путем формирования ориентации на ее достижение служит мотивирующим средством для работника.

Следует отличать еще одну сторону этой проблемы - низкая трудовая культура самих работников. Длительное время, работая в неудовлетворительных санитарно-гигиенических условиях, человек не умеет, да и не хочет правильно организовывать свое рабочее место. В последнее время на наших передовых предприятиях в качестве эксперимента стали внедряться японские методы управления производительности, одним из которых является повышение культуры производства. Соблюдение пяти принципов работы является одним из элементов трудовой морали:

- Ликвидировать ненужные предметы на рабочих местах
- Правильно располагать и хранить нужные предметы
- Постоянно поддерживать чистоту и порядок на рабочем месте
- Постоянная готовность рабочего места к проведению работы
- Усвоить дисциплину и соблюдать перечисленные принципы.

Состояние рабочего места оценивается ежедневно при проверке глобальной оценки на соответствии его содержания указанным правилам. Рабочие прямо заинтересованы в постоянном поддержании в хорошем состоянии своего места, так как в этом случае увеличивается премиальная часть его заработка. Применение такой системы позволяет повысить уровень культуры производства и способствует росту производительности труда.

Идеальная работа должна:

- иметь цель, т.е. приводить к определенному результату;
- оцениваться сослуживцами как важная и заслуживающая быть выполненной;

- давать возможность служащему принимать решения, необходимые для ее выполнения, т.е. должна быть автономия (в установленных пределах);
- обеспечивать обратную связь с работником, оцениваться в зависимости от эффективности его труда;
- приносить справедливое с точки зрения работника вознаграждение.

Спроектированная в соответствии с этими принципами работа обеспечивает внутреннее удовлетворение. Это очень мощный мотивационный фактор, который стимулирует качественное выполнение работы, а так же, по закону возвышения потребностей, стимулирует к выполнению более сложной работы. Таким образом, необходимо научиться начальникам отдела или цеха управлению людьми, взаимодействовать с кадровой службой по техническим кадровым вопросам, прямому ведению руководителями подразделений таких кадровых приемов, как оценка работы сотрудников, приемы их мотивации, корпоративного обучения (в части подразделений).

Література

1. Чижов Н. А. «Управление персоналом», 2001г.
2. Истомина О.Н., Фирова И.П., Глазов М.М. «Управление персоналом: анализ и диагностика персонал-менеджмента». Андреевский издательский дом, 2007.

Табачкова Н.А., Берковська Т.Ю.

МЕТОДИ ПОДОЛАННЯ БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ

В рамках формування сучасної економіки України надзвичайно актуальною є проблема зайнятості населення. Проблема безробіття тягне за собою низку похідних проблем, зокрема скорочення робочих місць та виробництва, знецінення національної валюти. Дана проблема потребує пошуку як традиційних шляхів зниження рівня безробіття так і альтернативних, що дасть змогу підвищити зайнятість населення, оптимізувати кількість працівників на підприємстві та знизити витрати працедавця на персонал і виконання окремих бізнес-процесів.

Проблеми ринку праці та безробіття вивчали Р.Барр, А.Сміт, А.Маршал вивченням причин безробіття займалися Дж.М.Кейнс, К.Маркс, А.Оукен., а також вітчизняні економісти Д.П.Богиня С.І.Бандур, К.І. Бондар.

Безробіття - це соціально-економічне явище, коли частина економічно активного населення не може реалізувати свої здібності до праці (робочу силу). Крім того, безробіття прийнято розглядати і як складне соціально - економічне явище, при якому значна частина активних працездатних громадян не може знайти роботу, яку вони могли б виконувати.

Досить вагомим є економічні наслідки безробіття. Дослідження показали, що безробіття призводить до зменшення обсягу виробництва (ВВП). Ці два тісно взаємопов'язані явища знайшли своє відображення в „законі Оукена”. Згідно