

учетом их удовлетворенности трудом.

Основная цель управления персоналом состоит в формировании, развитии и реализации с наибольшей эффективностью кадрового потенциала организации. Это означает улучшение работы каждого сотрудника с тем, чтобы он оптимальным образом наращивал и использовал свой трудовой и творческий потенциал и благодаря этому содействовал достижению целей предприятия, а также поддерживал деятельность других сотрудников в этом направлении. Осуществление этого невозможно без разработки эффективной системы управления персоналом.

В современной организации основным подразделением, занимающимся вопросами кадровой политики являются отделы кадров, в функции которых входят прием и увольнение работников, организация проведения обучения и повышения квалификации персонала. Вопросами мотивации персонала занимаются отделы труда и заработной платы. Деятельность этих подразделений должна быть скоординирована и подчинена достижению общей цели – повышению эффективности использования трудовых ресурсов. Для этого необходимо создавать службы управления персоналом, которые координируют деятельность по управлению персоналом и являются методическими и информационными центрами. В их состав необходимо включать психологов, юристов, экономистов т.к. эффективное управление персоналом подразумевает:

- анализ существующего кадрового потенциала предприятия и потребности в персонале;
- оценку и подбор кандидатов на вакантные должности;
- социально - психологическую диагностику работников;
- анализ и регулирование групповых и межличностных взаимоотношений;
- управление конфликтами;
- психологическую адаптацию работников;
- правовое сопровождение трудовых отношений;
- разработку систем мотивации и стимулирования работников;
- разработку методик оценки эффективности использования трудовых ресурсов.

При этом необходимо оценивать эффективность функционирования самой системы управления персоналом, что можно делать при помощи сравнения затрат на реализацию кадровой политики и полученных от ее внедрения результатов. Сами результаты можно разделить на экономические, социальные и организационные, которые оцениваются рядом показателей, перечень которых разрабатывается предприятием с учетом специфики его деятельности в целом и особенностей выполняемых самими работниками работ и функций.

ШИНДЕЛЬ С.А., студент, м. Харків, ХНУМГ імені О.М. Бекетова

ВОДКА Н.В., асистент, м. Харків, ХНУМГ імені О.М. Бекетова

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ В УПРАВЛІННІ ВИТРАТАМИ ПІДПРИЄМСТВА

З розвитком конкуренції на ринку результативність діяльності і перспективи розвитку підприємства значною мірою залежать від раціонального використання задіяних ресурсів. Підприємствам необхідно не лише вести облік і аналіз, а і досліджувати поведінку витрат та розробляти систему управління ними. Система

управління витратами дозволяє підприємствам мати достовірну і своєчасну інформацію про собівартість виготовлення продукції, оцінювати ефективність діяльності кожного підрозділу, мати інформацію про конкурентоспроможність своєї продукції, мати змогу прийняття ефективних управлінських рішень.

Аналіз існуючих систем управління витратами на сучасних підприємствах показує, що вони не дозволяють керівництву вирішити питання оптимізації витрат і підвищення ефективності діяльності підприємства.

Управління витратами є елементом комплексної системи, що забезпечує розробку і прийняття управлінських рішень. Слід відзначити, що жодне із завдань управління у будь-якій сфері діяльності неможливо реалізувати без зацікавленості в її вирішенні працівників.

Управління витратами на підприємстві передбачає виконання всіх функцій управління, тобто функції повинні реалізовуватись через елементи управлінського процесу. Один з них є мотивація та стимулювання. Виконання цієї функції включає вплив керуючої підсистеми на керовану підсистему. Перша включає керівників, менеджерів, спеціалістів, бухгалтерів підприємства, які беруть участь у виконанні окремих функцій або елементів управління витратами. Керована підсистема охоплює витрати на виробництво і реалізацію продукції.

Саме тому процес організації системи управління витратами обумовлює необхідність вивчення факторів мотивації персоналу як складової цієї системи. Самоствердження зумовлює необхідність збільшення трудового внеску, а отже і збільшення якості та результативності праці, то головною умовою ефективною системи управління витратами є виділення, оцінювання та використання реальної системи мотивів, пов'язаних з існуючими механізмами стимулювання високопродуктивної праці на підприємстві.

Слід відзначити, що в системі управління витратами необхідно приділяти увагу не лише мотивації працівників, зайятих безпосередньо на роботах по центрах формування витрат, а і робітників з керуючої підсистеми, щоб вони не були відірвані від процесу управління витратами та приймали активну участь в ньому. При цьому слід враховувати як матеріальні, так і соціально-психологічні елементи системи мотивації.

Необхідно інтенсивно використовувати світовий та вітчизняний досвід ефективно діючих підприємств щодо організації процесу розвитку персоналу, саме в частині виявлення та використання існуючих мотиваційних факторів системи матеріального та нематеріального стимулювання працівників з метою підвищення інформованості, прихильності та значимості процесу набуття додаткових навичок та вмінь, удосконалення кваліфікації, збільшення продуктивності праці та підвищення ефективності системи управління витратами підприємства.

ПОГОРЕЛОВА Т.О., доцент НТУ «ХП»

БУРЛАКА А.І., магістрант НТУ «ХП»

ЧОМУ ЙДУТЬ КРАЩІ: ПРОБЛЕМА ДЕМОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Останнім часом керівники організацій стикаються з проблемою, що їх співробітники працюють не так старанно, як хотілося б, і, головне, не так, як вони здатні. Оклад, відсотки, бонуси, подарунки, нематеріальні стимули (дошки пошани,