

НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Єрошенко М.Ю., Побережна Н.М.

Національний технічний університет

«Харківський політехнічний інститут», м. Харків

Управління трудовими ресурсами в умовах інноваційної розбудови країни – система взаємозв'язаних організаційно – економічних і соціальних заходів по створенню умов для нормального функціонування, розвитку і ефективного використання потенціалу робочої сили на рівні підприємства. Тому планування, формування, перерозподіл і раціональне використання людських ресурсів на виробництві є основним змістом управління трудовими ресурсами.

Якщо на підприємстві буде виявлено недоліки у кадровій роботі, а саме – відсутність наявності мотиваційних та стимулюючих програм для працівників, тому, для підвищення продуктивності праці, для підвищення зацікавленості працівників підприємства в результатах своєї праці пропонуємо проведення ефективної роботи щодо підвищення удосконалення системи управління трудовими ресурсами, завдяки якій буде зменшено та виправлено кілька загальних найбільш істотних недоліків у кадровій роботі а саме:

необхідність використання великої кількості матеріальних і нематеріальних стимулів і спроби створення взаємодоповнюючої системи стимулювання праці у виробничому процесі;

широке застосування організаційних і психологічних стимулів, орієнтованих на потреби вищого порядку (у самовираженні, реалізації індивідуальності і тощо);

надання стимулюванню праці у виробничому процесі постійного характеру, а не одиничної акції чи тимчасової кампанії.

Пропонуємо до впровадження комплексну систему мотивування праці персоналу на підприємстві, яка включає впровадження трьох основних методів стимулювання праці персоналу, а саме: методи прямого стимулювання, опосередковані методи та методи «жорсткого» стимулювання.

Основними складовими цих методів пропонуємо обирати наступні:

- розкриття творчої ініціативи працівника;
- зв'язок рівня заохочення працівника з кінцевим результатом діяльності;
- забезпечення персоналу необхідними ресурсами;
- заохочення накопичення нових знань і досвіду;
- розширення неформального спілкування;
- заохочення подання як індивідуальних, так і колективних пропозицій;
- використання моральних стимулів;
- поєднання короткострокових і довгострокових інструментів стимулювання.

Заохочення повинні стимулювати працівника робити самому все необхідне для досягнення намічених стратегічних цілей підприємства.