

Список использованной литературы

1. **Морозова, И. В.** Оценка персонала как фактор совершенствования системы управления предприятием : учеб. / И. В. Морозова, И. В. Толмачев, С. Н. Урванцева. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. : Инфра-М, 2016. – 155 с.

Н. Т. Агаджанов

Научный руководитель

Е. П. Пономаренко

*Гомельский государственный технический университет имени П. О. Сухого
г. Гомель, Республика Беларусь*

НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

Люди – это главный ресурс любого предприятия, именно от персонала зависит его развитие, качество производимой продукции, уровень обслуживания. Поэтому основной задачей менеджеров является создание эффективной системы управления персоналом, которая обеспечит успешное функционирование предприятия, поможет достичь его цели.

Управление персоналом предприятия – это комплекс мероприятий по созданию и развитию квалифицированных кадров, способных достичь поставленные перед ними задачи [1]. Для получения результата следует сформировать такую рабочую среду, которая будет максимально эффективно воздействовать на трудовую мотивацию персонала. По данным исследований, чаще всего работники организаций указывают следующие причины недовольства трудом, снижающие уровень их мотивации: низкий уровень оплаты труда, отсутствие перспектив профессионального и служебного роста, плохая информированность о целях и задачах предприятия, плохие условия труда, неуверенность в обеспечении работой на длительную перспективу [2].

На основе этого можно выделить пять относительно самостоятельных направлений повышения эффективности управления персоналом предприятия:

1. Материальное стимулирование. 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. В конечном итоге происходит определенное наложение или привыкание к этому виду воздействия. Применение этого метода может быть полезным для достижения кратковременных подъемов производительности труда.

2. Улучшение условий труда. На этапе перехода к рынку новый уровень социальной зрелости индивида отрицает неблагоприятные условия трудовой среды. Условия труда, выступая не только потребностью, но и мотивом, побуждающим трудиться с определенной отдачей, могут быть одновременно фактором и следствием определенной производительности труда.

3. Совершенствование организации труда. Оно включает: постановку целей, расширение трудовых функций, производственную ротацию, применение гибких графиков, улучшение условий труда, исследование времени, затрачиваемого работником на выполнение работы, темп работы, усиление обратной связи.

4. Вовлечение персонала в процесс управления. Один из вариантов применения этого метода – «партнерское» участие. Он предусматривает, что после прохождения в своем развитии 3-4 ступеней карьерной лестницы и занятия должности достаточно крупного менеджера, человек может получить предложение стать партнером (соучредителем) с правом участия в процессе принятия важных управленческих решений.

5. Неденежное стимулирование. Данный вид стимулирования включает: моральное стимулирование, стимулирование свободным временем, организационное стимулирование.

Организация управления с учетом этих факторов обеспечит повышение внутренней удовлетворенности работников и их мотивации к повышению результативности труда.

Список использованной литературы

1. **Актуальные** проблемы управления персоналом и их возможные решения на основе мотивации [Электронный ресурс]. – 2009. – Режим доступа : <http://www.klubok.net/pageid504.html>. – Дата доступа : 10.04.2022.

2. **Управление** персоналом. Как быть и что делать? [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.finansy.asia/node/132>. – Дата доступа : 10.04.2022.