

МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ БУДІВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

*Коваленко Л., спеціаліст
Ажаман І.А., к. е. н., доцент*

кафедра менеджменту та управління проектами

Одеська державна академія будівництва та архітектури

Анотація. Досліджена система управління персоналом будівельного підприємства. Особлива увага присвячена питанням стимулювання та мотивації робітників .

Постановка проблеми. Щоб досягти поставлених організаційних цілей потрібне ефективне функціонування системи управління організацією. Це справедливо відносно управління людськими ресурсами, що пронизує усі аспекти діяльності організації і має вплив на ефективну працю інших систем управління. Як приклад можна привести поганий результат системи продажів, що відображає неефективне управління персоналом, так як у відділі продажів працюють не підготовлені люди, вони не досить мотивовані, професійно не підготовлені.

Актуальність теми дослідження обумовлена тим, що сучасна економіка нашої країни особливе значення має питання як застосовувати кадровий менеджмент, що сприяє підвищеною економіки любого підприємства. У сучасних умовах питання ефективного управління персоналом є важливим для будь-якої організації. Ефективність управління персоналом тісно пов'язана з мотивацією. Факт того що людина завжди стримиться до самовдосконалення в професійному плані може стати кращою мотивацією, ніж матеріальна винагорода. Отже, якщо правильно підібрати підхід до цього питання, то ефективність праці підприємства може піднятися вище.

Одна з важливих проблем сучасного розвитку економіки багатьох країн в світі є проблема в області праці з персоналом. При існуванні різних підходів до цієї проблеми в розвинених країнах є наступні найбільш поширені тенденції:

- формування методів і кращий відбір кадрів,
- розробка нових критеріїв оцінки,
- особливий підхід до аналізу управління персоналом,
- сприяння та підтримка молодих і перспективних робітників,
- прийняття обдуманих і обґрунтованих кадрових рішень.

Метою роботи являється аналіз організації системи управління персоналом та визначення можливих шляхи її вдосконалення.

Досліджуючи систему управління персоналом я розглянула сукупність дій, різні точки зору, думки щодо організації персоналу. Під час дослідження були використані наукові праці вітчизняних і закордонних авторів та звітність ТОВ “Євростройсервіс”.

Виклад основного матеріалу.

Любий добросовісний керівник завжди несе відповідальність не тільки за гарні результати діяльності, але і за погані (на даний момент і в майбутньому). Це є невід’ємною частиною його управлінської роботи. Задачею кожного керівника є розвиток підлеглих, сприяння та підтримка підвищенню кваліфікації, самоосвіти, що вплине на зростання продуктивності праці та дозволить впроваджувати в виробництво досягнення НТП, передовий досвід вітчизняних та зарубіжних підприємств. Розвиток персоналу повинен охоплювати всі ієрархічні рівні, включаючи керівника. Якщо він буде «відставати» від сучасних надбань в галузі менеджменту на будівельних підприємствах, то відповідно не зможе приймати рішення та здійснювати керівництво на ефективній основі. Розумний начальник повинен брати на себе головну відповідальність за свій розвиток як особистості так і

керівника. Сучасний трудовий колектив підтримає начальника, який активно буде прагнути до розвитку.

Найпоширеніша проблема багатьох підприємств в тому, що вони не достатньо уваги приділяють пошуку молодих кваліфікованих фахівців, спираючись тільки на тих, що працюють на підприємстві тривалий час. Підприємство недостатньо співпрацює з кадровими агентствами, державною службою зайнятості, пресою. Також не потрібно забувати про те, що ми можемо використовувати Internet.

Важливою складовою менеджменту будівельного підприємства є система мотивації і стимулювання праці, основою якої є оплата праці. Розподіляючи заробітну плату потрібно підходити до цього питання зважено – враховувати внесок кожного окремого працівника, рівень його освіти, стаж роботи та інші фактори.

Важливою рисою персоналу є його бажання працювати. Не може існувати поганих робітників. Якщо працівник погано працює, то можливо декілька варіантів для цього: якщо причина в самому працівникові; можливо йому не підходить така робота; або умови для його праці погані. Тому, щоб покращити роботу працівників на підприємстві потрібно застосовувати систему премій (штрафів), провести опитування співробітників відносно бажаної винагороди, порівняти оплату праці на підприємстві з заробітною платою інших підприємств галузі, в середньому по країні.

На даний момент в науковій літературі не сформовано єдиних принципів і методів управління персоналом, які б однаково ефективно працювала за будь-яких умов. Однак досвід передових західних фірм та вітчизняних підприємств, що успішно функціонують за нестабільних зовнішніх умов, може стати в пригоді при створенні системи управління персоналом на будь-якому підприємстві.

Ефективна система управління персоналом є запорукою успішної діяльності підприємства, що і визначає її як одну з найважливіших складових системи управління підприємством.

Висновки. Визначені в роботі заходи з покращення управління персоналом будівельного підприємства сприятимуть зростанню продуктивності праці працівників різних рівнів – як керівників, так і спеціалістів та робітників, а отже і підвищенню конкурентоспроможності підприємства.

Література

1. Шекшня С.В. Управління персоналом сучасної організації. - ЗАО «Бизнес-школа “интел – синтез”», 2002. - 259 с.
2. Кібанова А.Я. Управління персоналом організації/Посібник 3-е видання. - ИНФРА-М, 2005. - 638 с
3. Ладанів И. Д. Система оцінки персоналу організації. Монографія — М.: Инфра-М, 2000. -312 с.