

Секція «РЕЗУЛЬТАТИ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ СТУДЕНТІВ»

Аврята А., Братішко Ю.С.

Національний фармацевтичний університет, Харків, Україна

Формування стратегії та політики управління персоналом як невід’ємна складова успішної діяльності підприємства

bratishko@i.ua

Неодмінною умовою ефективної роботи з персоналом є науково-обґрунтована, системна і далекосяжна кадрова політика, яка необхідна для вирішення всіх кадрових питань, найбільшим проблемним з яких виступає стратегічне управління мотивацією праці.

Стратегія мотивації персоналу – це комплекс загальних довгострокових підходів до стимулювання персоналу, управління зайнятістю та ефективністю праці на підприємстві. Стратегія мотивації персоналом є складовою загальної стратегії діяльності підприємства. Мистецтво розробки стратегії мотивації персоналу полягає в тому, щоб наслідками формування загальних підходів у стратегічному періоді стали конкретні дії, які б забезпечили високу ефективність використання трудового потенціалу персоналу.

Нами обґрунтовано, що системи винагороди, стимулювання та мотивації – це найважливіші інструменти в руках керівництва, що забезпечують приналежність колективу до реалізації стратегії підприємства в цілому.

Визначено, що головна мета побудови ефективної системи мотивації персоналу на підприємстві – це поєднання ефективного навчання персоналу, підвищення кваліфікації та стимулювання спрямованих на розвиток здібностей працівників заради розв’язання завдань, та досягнення цілей, що постають перед підприємством та його підрозділами.

В умовах ринкової економіки підприємства повинні звертати особливу увагу на соціально-економічні фактори активізації діяльності персоналу, оскільки від цього залежать основні результати діяльності підприємств та їхня конкурентоспроможність на ринку. У стратегічному підході значну роль відіграє мотивація, що є основою будь-якої поведінки людини і її зусиль, спрямованих на досягнення цілей підприємства. Мотивація розглядається як процес створення умов, які впливають на поведінку людини або групи людей і дозволяють залучити їх до активної праці на своїх робочих місцях. Стратегія мотивації трудової діяльності – складний, відносно стійкий процес, обумовлений певними особистими характеристиками людини, а також необхідністю задоволення її потреб та їх відповідності зовнішнім умовам діяльності. Вона є сукупністю зовнішніх і внутрішніх сил, що спонукають людину до діяльності, надають цій діяльності спрямованості, яка орієнтована на досягнення

цілей підприємства. Тому мотивація – це процес спонукання людей до високоефективної праці з боку адміністрації або органу управління виробництвом, пов'язаний із задоволенням потреб людей у матеріальних чи соціальних благах.

Для ефективного впровадження стратегічних мотиваційних підходів до управління персоналом, важливо забезпечити дотримання на підприємстві таких основних принципів:

- підбір працівників, формування здорового, сприятливого доброзичливого клімату у колективі;
- сприйняття працівника як особистості, повага до нього, його потреб і інтересів; створення безпечних, комфортних умов праці;
- створення умов та надання однакових можливостей для професійного росту працівника;
- забезпечення відповідності винагороди працівника результатам його праці;
- справедливий розподіл доходів, участь працівників у прибутках; залучення працівників до управління виробництвом; забезпечення працівника на підприємстві не лише матеріально, а й морально-соціальної захищеності працівника; турбота про соціальний розвиток колективу.

В якості висновку можна сказати, що мотивацію і стимулювання трудової активності персоналу сьогодні необхідно розглядати як важливий чинник зростання продуктивності праці, підвищення ефективності виробництва тощо.

Вавуліна Ю.В., Котлярова В.Г.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна

Теоретичні аспекти визначення конкурентоспроможності потенціалу підприємства

yvavulina@mail.ru

Ефективний розвиток економіки в цілому, та кожного окремого підприємства, як структурної одиниці господарської системи, залежить від оптимальної структури потенціалу підприємства та методологічного апарату щодо його оцінки використання та спроможності адаптуватися до змін зовнішніх умов господарювання, вимог ринку, що визначає його конкурентоспроможність.

При дослідженні конкурентоспроможності підприємства як суб'єкта господарської діяльності визначається рівень менеджменту, ефективність структури управління, інтелектуальна складова виробничо-господарської діяльності, яка характеризує здатність