

УДК 3964

# РАЗРАБОТКА ЭФФЕКТИВНЫХ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

**ЛОНЧАКОВА АНАСТАСИЯ АЛЕКСАНДРОВНА**

Студент

ФГБОУ ВО «Владивостокский Государственный Университет Экономики и Сервиса»

**Аннотация:** В данной статье приведен ряд эффективных методов управления персоналом на предприятии. Разработан план мероприятий для повышения мотивации и работоспособности персонала, за счет которых предприятие сможет повысить свою эффективность не только в области кадров, но и в других сферах своей работы.

**Ключевые слова:** мотивация, персонал, мероприятия, разработка, методы, эффективность.

## DEVELOPMENT OF EFFECTIVE METHODS OF PERSONNEL MANAGEMENT IN THE ENTERPRISE

**Lonchakova Anastasia Aleksandrovna**

**Abstract:** This article presents a number of effective methods of personnel management in the enterprise. A plan of measures has been developed to increase the motivation and efficiency of personnel, through which the company will be able to increase its efficiency not only in the field of personnel, but also in other areas of its work.

**Key words:** motivation, staff, events, development, methods, efficiency.

Система управления мотивацией персонала на предприятиях очень часто является недостаточно развитой. Внешняя мотивация, которая несет за собой дополнительные выплаты в виде премий к заработной плате. В данном случае, если рабочий персонал выполняет или перевыполняет план, поставленный начальством, то работники предприятия получают премии. Это в свою очередь показывает низкий уровень мотивации на предприятии, что может привести к ситуации, когда работник не заинтересован в выполнении порученных ему заданий, а, следовательно, и к снижению производительности труда [1, с. 88].

Актуальна проблема – недостатки в системе управления мотивацией персонала на предприятиях, которая нуждается в оптимизации.

Можно выделить следующие основные недостатки в системе управления персоналом на предприятии: [2, с. 50]

- несистематическая оптимизация процесса подбора кадров;
- не мотивирующая система поощрения;
- не существует единой системы отслеживания о вкладе каждого сотрудника;
- не проводится аттестация сотрудников, а если и проводится, то не систематически;
- некачественное управление персоналом;
- текучесть рабочего персонала.

В большинстве случаев организации используют демотивацию - если работник выполняет работу некачественно, руководитель предприятия использует систему наказания, в основном это штрафы, вы-

говоры, а в худшем случае увольнения.

Для того, чтобы предприятие устранило данные проблемы, следует придерживаться определенных путей решения: [3, с. 19]

- создать единую стратегию и документацию для регулирования этого процесса;
- пересмотреть методы поощрения работников, выявить новые и уникальные методы, которые будут работать индивидуально на каждого сотрудника;
- более тщательно следить за деятельностью сотрудников на рабочем месте и отмечать их вклад в работу;
- вкладывать больше средств в обучение и аттестацию сотрудников, для их эффективной отдачи предприятию;
- руководителям больше общаться с сотрудниками, идти на компромиссы, выработать хорошую связь с персоналом, чтобы в дальнейшем без особых усилий заинтересовывать их в работе. Подчиненный должен доверять своему начальнику, чтобы между ними сформировались хорошие рабочие отношения.

Предприятиям стоит придерживаться не только материальной системе поощрения, но и обращать внимания на такие методы, которые бы психологически влияли на сотрудников, задавая им правильные направления в работе. Похвала и признание заслуг персонала очень часто является первым шагом на пути к успеху организации. Но не стоит забывать, что постоянное поощрение, как и постоянное наказание работников может вызвать совершенно противоположный эффект в организации, так как при постоянном удовлетворении потребностей персонала, руководитель может столкнуться проблемой, когда у работников могут возникнуть новые потребности, а прежние становятся менее востребованными. Поэтому следует помнить, что поощрение имеет место быть, только после успешного выполнения работником поставленной задачи. Если временной разрыв будет слишком высоким, то поощрение может иметь слабый эффект мотивации, а иногда может даже последовать негативная реакция.

Данные пути решения можно осуществить, если разработать и в дальнейшем придерживаться определенных мероприятий, которые способны повысить эффективность не только в сфере мотивации персонала, но и в целом на предприятии: [4, с. 48]

1. Пересмотр окладов, надбавок и премиальной части заработной платы работников в сторону увеличения;
2. Разработка должностных инструкций на предприятии;
3. Разработка и проведение серии корпоративных мероприятий в компании;
4. Ежемесячная организация собраний коллектива с участием директора по обсуждению общих вопросов и возникших в компании проблем;
5. Проведение в компании рабочих тренингов и деловых игр;
6. Проведение рабочих дебатов
7. Назначить ответственного за составление рабочего графика по срокам и объемам работы персонала;
8. Перевод некоторых сотрудников на сдельную оплату труда.

Руководителям на предприятиях следует набирать персонал, который будет нацелен на повышении эффективности работы предприятия [5, с. 18]. На предприятии может быть самое новое оборудование, самые высокие заработные платы, но если персонал предприятия работает только ради заработной платы, то значит, что он просто «существует» в компании [6, с. 107]. Самое главное на предприятии – это люди, которые способны не только работать и выполнять свои поставленные задачи, но и созидать, придумывать что-то новое, выходить за рамки своего комфорта, ради эффективной работы всего предприятия.

Успех предприятия напрямую зависит от рациональной и слаженной работы всего персонала. Но для того, чтобы сотрудники хорошо выполняли свою работу, ими должен руководить уверенный в себе человек. Руководитель обязан быть лидером как для компании, так и для своих подчиненных, сочетать в себе дружелюбные качества, идти на компромисс со своими сотрудниками, давать им свободу действий в определенных ситуациях, но при этом руководитель должен держать в коллективе дисциплину,

нести жесткий контроль за выполняемыми задачами и ставить правильные направления на выполнение этих задач подчиненным.

Исходя из всех аспектов эффективности управления персоналом на предприятии, можно с точностью сказать от чего зависит успех компании – от хороших сотрудников, которых не будут пугать сложности в работе. Хорошо, когда персонал на предприятии всегда заинтересован в выполнении своих задач и их не надо дополнительно мотивировать. У большинства сотрудников со временем пропадает интерес к своим трудовым обязанностям, поэтому не всегда эффективно держать своих сотрудников в строгой дисциплине, при этом никак не поощрять их за проделанную работу. Сотрудник может быть хорошим работником, но при низкой мотивации будет пропадать энтузиазм и желание создавать что-то новое, что так важно для многих предприятий.

На сегодняшний день большинство предприятий имеет дефицит квалифицированных работников. Для слаженной и эффективной работы компании необходимо иметь в своем арсенале стабильность и эффективность во всех областях предприятия, в том числе и в области персонала [7,8,9,10,11,12]. Для применения всех вышеперечисленных мероприятий для повышения мотивации сотрудников, следует для начала узнать цели каждого сотрудника, что поможет в дальнейшем решить проблему с текучкой кадров. Совершенствование системы мотивации также сэкономит время и средства компании, так как не потребуется искать новых специалистов для работы. Применение системы мотивации и стимулирования работников на предприятии формирует крепкий и надежный коллектив в нем.

#### Список литературы

- 1 Блинов А. Мотивация персонала корпоративных структур // Маркетинг. - 2016. - № 1. - С. 88-101.
- 2 Алехина О.Е. Стимулирование развития работников организации // Управление персоналом. – 2015. - № 1. – С. 50-52.
- 3 Балашов Ю.К. Мотивация и стимулирование персонала: основы построения системы стимулирования // Кадры предприятия. – 2014. - №7. – С.19-21.
- 4 Бурмистров А., Газенко Н. Какие методы повышения мотивации персонала являются наиболее действенными? // Управление персоналом. - 2015. - № 7. - С. 48-49.
- 5 Верхоглазенко В. Система мотивации персонала // Консультант директора. – 2014. - №4. – С.18-22.
- 6 Шелушенко О. Мотивация – это важно // Общество и экономика. - 2015. - № 1. - С. 167.
- 7 Лебединская Ю.С. Роль социальной сферы в экономическом развитии территории // Экономические науки. 2013. – № 100. – С. 126-127.
- 8 Воронин А.Г., Лебединская Ю.С. Экономическое содержание понятий регион и региональная политика // Вестник Тихоокеанского государственного университета. –2014. – № 1 (32). – С. 259-262.
- 9 Лебединская Ю.С. Принципиальная структура экономического кластера для развития региона // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2014. – № 5-2. – С. 139-142.
- 10 Лебединская Ю.С., Козлова Т.В. Показатели эффективного контракта в образовательных учреждениях // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2018. – Т. 7. – № 2 (23). – С. 200-202.
- 11 Петрук Г.В., Балдина Ю.В., Лебединская Ю.С. Государственно-частное предпринимательство как инструмент организационно-экономического взаимодействия в знаниевом кластере // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2016. – Т. 5. – № 4 (17). – С. 307-309.
- 12 Petruk G.V., Lebedinskaya Yu.S., Klescheva N.A., Korostelev A.A. Internationalization of higher education of china as the factor of university competitiveness increase // Revista San Gregorio. – 2018. – № 25. – С. 179.