

МЕНЕДЖМЕНТ ПЕРСОНАЛУ НА БУДІВЕЛЬНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

*Уварова І.О., магістран,
Ажаман І.А., к.е.н., доцент
кафедра менеджменту та управління проектами*

Одеська державна академія будівництва та архітектури

Анотація. У статті досліджені основні існуючі проблеми менеджменту персоналу на будівельному підприємстві.

Постановка проблеми. Сьогодні першорядне значення набуває проблема – як управляти, якими методами та засобами, тобто питання, які стосуються техніки і технології управління. Ефективність та результативність діяльності будівельного підприємства, збереження їх стійких конкурентних позицій на ринку залежить від залучення та утримання все більш дефіцитного ресурсу – кваліфікованих кадрів. Питання формування ефективної мотивації персоналу зараз на більшості будівельних підприємств не існує, тому збитковість та значна плинність кадрів першопричиною яких є низький рівень задоволеності працею та основних потреб працівників. З огляду на це тема дослідження є актуальною і має практичне значення.

Менеджменту персоналу на підприємстві приділялась увага багатьох вчених, таких як: Ф. Тейлор, А. Файоль, А. Мескон, С.В. Шекшня, С.І. Самигін, Ф.І. Хміль та інші. Так Ф. Тейлор, один із фундаторів науки управління, найважливішими рисами керівника вважав розум, освіченість, тактовність, енергійність, рішучість, чесність, розсудливість та здоровий глузд, спеціальні і технічні знання, а також міцне здоров'я [1]. Сучасні теоретики в розробку моделі менеджера включають основні властивості і риси ідеального управління. Характеристики які необхідні для успішного та ефективного керівника: здатність керувати собою, чіткі особисті цілі, акцент на постійний особистий зріст, знання сучасних підходів до управління, здібність до керування, здатність формувати і

розвивати ефективні робочі групи. А. Мескон зазначив, управляти іншими здатен лише той, хто вміє управляти собою.

Визначити особливість системи менеджменту персоналу сучасного будівельного підприємства та розробити пропозиції з удосконалення її елементів.

Виклад основного матеріалу. В процесі дослідження були проаналізовані такі завдання: визначена мета та сутність управління персоналом та проведені заходи щодо їх удосконалення на будівельному підприємстві. Управління персоналом є одним з найефективніших методів управління підприємством й тому менеджмент приділяє персоналу особливу увагу. Керівник повинен розуміти глибокий зміст управління персоналом, як процесу, що спонукає людину до праці, до активних дій. Система управління персоналом забезпечує неперервне удосконалення методів роботи з кадрами й використанням досягнень вітчизняної та зарубіжної науки і найкращого виробничого досвіду.

Для досягнення організаційних цілей керівник повинен мотивувати людей, задовольняючи тим самим їх особисті бажання та потреби. Зростання заробітної плати, сприятливі умови праці, гарні відносини з керівником та працівниками все це сприяє ефективній продуктивності праці і стимулює до здійснення взаємних цілей.

Значний вплив на практику менеджменту персоналу справляє система мотивації трудової діяльності, яка ґрунтується на вивченні потреб, інтересів, настроїв, особистих цілей співробітників. Найактивніша роль у процесі мотивації належить потребам, інтересам, цінностям людини та стимулам. Тому для успішного управління підприємством необхідно розглядати робітників, як основоположний елемент сучасного менеджменту. На наш погляд, основну увагу у сфері управління персоналом в сучасних умовах підприємству необхідно, в першу чергу звернути саме на питання добору висококваліфікованого персоналу. Адже без нього неможливо закріпитись на ринку, а тим паче досягти завоювання більшої частки ринку.

Пошук і добір кадрів не повинні розглядатися як просте перебування придатного людини для виконання конкретної роботи; пошук і добір повинні бути ув'язані з загальним контекстом програм, реалізованих у сфері управління персоналом, покликаних забезпечити досягнення цілей підприємства й успіх у реалізації стратегії, розробленої керівництвом [2].

Керівництву підприємств слід також більше уваги приділяти такому заходу як планування кар'єри робітника. Планування кар'єри - один з напрямків кадрової роботи в організації, орієнтоване на визначення стратегії й етапів розвитку і просування фахівців. Вони повинні володіти такими якостями, як вміння інтегрувати інтелект людей, пробуджувати в них ініціативу, творчість, новаторство, прагнення до успіху, до оригінальних не стандартних рішень й зацікавлювати персонал в успіху справи [3].

Основні механізми виявлення і розвитку трудового потенціалу працівника це: мотивація трудової діяльності та відповідна система стимулювання; формування сприятливого соціально-психологічного клімату трудового колективу організації; налагодженні відносини між керівництвом та працівниками організації; високий рівень організаційної культури та ін. Таким чином, за сучасних умов розвитку управління трудовим потенціалом підприємства має ряд особливостей, врахування яких сприятиме підвищенню ефективності діяльності працівників і підприємства в цілому, а також удосконаленню системи управління.

Висновки. Менеджмент персоналу базується на знаннях, вміннях та інформації. Таким чином, необхідним є постійне удосконалення мотивації персоналу, що спонукає його до нових ідей та підходів в галузі менеджменту. Отже, діяльність сучасних будівельних підприємств неможлива без використання наукових підходів до відбору, розстановки і використання одного з найважливіших ресурсів динамічного їх розвитку — персоналу.

Література

1. Федулова Л.І. Менеджмент організації– К., 2004.– 272 с.
2. Шегда А.В. Менеджмент /– Київ: Знання – 2005. – 431 с.
3. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. К., 2002. –368с.