

довгі роки його діяльності воно не в змозі похизуватися досвідченою та результативною практикою у сфері мотивації праці, до якої можна віднести: не використання всіх можливих методів статусної мотивації, використання недостатньої кількості методів нематеріальної мотивації, не удосконалена система винагород. Нами запропоновані напрямки, які покращать систему мотивації персоналу підприємства: раціоналізація режимів праці та відпочинку, покращення умов праці, розвиток колективних форм організації праці, покращення організації праці та робочих місць, ліквідація порушень трудової дисципліни, скорочення плинності кадрів, створення стабільних трудових колективів, ріст кваліфікації кадрів, можливість посадового росту, організація планування кар'єри, створення сприятливого соціально-психологічного клімату, покращення організації оплати праці і матеріального заохочення, забезпечення працівників усіма формами соціальних пільг, послуг, переваг і гарантій. На основі запропонованих заходів та напрямків покращення мотиваційної системи на підприємстві через декілька місяців гарантійно спостерігалось б підвищення продуктивності праці.

Отже, ефективна мотивація трудової діяльності персоналу підприємства повинна прогнозувати ефективність процесу мотивації праці на підприємстві, яка визначається ступенем досягнення економічних і соціальних цілей як підприємства, так і працівників, що досягається, в свою чергу, оптимальним балансом економічних і соціальних інтересів зацікавлених сторін.

Список використаних джерел

1. Дятлов В.А. Основи кадрового менеджменту: посібник / В.В. Травін, В.А. Дятлов – М.: Справа, 1997.- 332с.
2. Маскон М.Х. Основи менеджменту: посібник / М.Х. Маскон, М. Альберт, Ф. Хедоурі. – 445 с.

УДК 331.101

О.М. Білик, к.е.н.

Київський національний економічний університет імені В.Гетьмана

АУДИТ ПЕРСОНАЛУ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ІНСТРУМЕНТ МЕНЕДЖМЕНТУ

В сучасних економічних умовах, коли виробничо-технологічні можливості багатьох підприємств досягають свого максимуму, вагомою конкурентною перевагою організацій виступає ефективне використання ресурсів праці та підвищення їх результативності. Саме тому, виявлення і діагностування проблем у соціально-трудої сфері організації

та розробка рекомендацій по підвищенню ефективності використання її трудового потенціалу та регулюванню соціально-трудової сфери є вкрай важливими.

Одним із основних засобів оцінки ефективності використання ресурсів праці, управління персоналом є аудит трудової сфери. Головним предметом і об'єктом аудиту в трудовій сфері є персонал. Саме аудит персоналу є сучасною управлінською технологією і ефективним інструментом менеджменту, який дозволяє приймати оптимальні управлінські рішення і підвищувати конкурентоспроможність і прибутковість підприємства.

Аудит у трудовій сфері – це періодичний, незалежний і документований процес збору об'єктивної інформації з соціальної та економічної діяльності організації, її аналізу й оцінки. Здійснення аудиту персоналу дозволяє з'ясувати наскільки повно і ефективно використовується трудовий потенціал підприємства. Основним призначенням аудиту є отримання об'єктивної аналітичної інформації з діагностування проблем, що виникли в процесі трудової діяльності організації, та розробка конкретних рекомендацій по їх вирішенню.

Класичний набір аудиторських перевірок у сфері праці може включати в себе аналіз показників за такими напрямками: персонал, робочий час, нормування та організація праці, результативність праці, заробітна плата і винагорода за працю, умови праці та соціальна захищеність, діяльність служби управління персоналом.

Для проведення аудиту персонал підприємства і його діяльність представляють у вигляді системи показників, які дозволяють охарактеризувати: результативність, ефективність функціонування персоналу; ефективність систем мотивації та оплати праці; раціональність методів оцінки праці; ефективність організації робочих місць, поділу праці; ефективність використання робочого часу тощо.

Аналіз і оцінка лише одного з об'єктів аудиту відірвано від інших не забезпечить отримання бажаного результату. Тому необхідно проводити комплексний аналіз, який передбачає дослідження рівня і динаміки кожного з показників у тісному взаємозв'язку та взаємозалежності з рівнем і динамікою всіх інших показників у сфері праці.

Перевірка сама по собі може лише надати необхідну інформацію про стан справ на підприємстві, яка реального практичного значення може й не мати. Лише підготовка на її основі програми трансформації соціально-трудових відносин і розробка управлінських рішень з практичного її здійснення може реально вплинути на ефективність діяльності підприємства [1, с.660]. Аудит допомагає менеджеру виявити приховані переваги і недоліки працівників, визначити, наскільки велика різниця між реальними та очікуваними умовами праці та рівнем її оплати. Ефективність аудиту може виступати у економічній формі, соціально-економічній, соціально-психологічній або являти собою їх комплекс.

Отже, проведення аудиту у сфері праці допоможе економічному суб'єкту: покращити використання наявного трудового потенціалу; підвищити рівень продуктивності праці; знизити втрати робочого часу, рівень травматизму і професійних захворювань; покращити якість управлінських рішень.

УДК 330.332

Н.В. Коленда, к.е.н., доцент
*Східноєвропейський національний університет
імені Лесі Українки, м. Луцьк*

ТИПІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Вивчення сутності соціального потенціалу підприємства потребує проведення його типізації з урахуванням певних ознак.

За рівнем реалізації виділяємо фактичний, прихований та перспективний соціальний потенціал. Перший тип соціального потенціалу – це той, який фактично наявний та використовується системою для реалізації поставлених завдань розвитку на визначений момент часу. Другий – це приховані можливості, які не використовуються на цей момент із певних об'єктивних чи суб'єктивних причин, тобто резерв розвитку, який може бути використаний тільки за правильно обраної політики, зорієнтованої на задоволення потреб працівника. Перспективний – це потенціал, який підприємство планує сформувати для реалізації його планових завдань.

За ступенем задоволення потреб пропонуємо виділяти егоцентричний та ендоцентричний. Егоцентричний – це соціальний потенціал, реалізація якого спрямована в більшій мірі на задоволення особистих потреб працівника, ніж реалізацію цілей діяльності підприємства. Ендоцентричний – дає можливості в однаковій мірі приносити користь підприємству а також задовольняти власні потреби.

За ступенем відповідності поставленій меті виділимо релевантний та нерелевантний соціальний потенціал підприємства. Релевантний потенціал – це соціальний потенціал підприємства, реалізація якого дозволить досягнути бажаного рівня соціальної захищеності працівників та конкурентоспроможності підприємства, забезпечить виконання поставлених цілей і завдань та рівня ефективності. Нерелевантний – потенціал, якісний та кількісний склад якого не відповідає умовам досягнення поставлених цілей та рівня конкурентоспроможності підприємства.