

розпізнавання ознак, природи організаційної кризи, а також шляхів локалізації її наслідків. У зв'язку з цим основне завдання, яке ми ставимо для процесу діагностування організаційної кризи – визначення заходів, управлінських рішень, спрямованих на відновлення роботи всіх елементів організації як системи та її основних процесів, способів їх реалізації і усуненні наявних негативних наслідків.

У разі виявлення ознак організаційно-економічної кризи необхідно направити всі зусилля на стабілізацію цього стану і почати розроблення стратегії ревіталізації (відновлення) організації.

Література

1. Даниленко, О.А. Діагностика системи управління персоналом на стадіях життєвого циклу розвитку організації // Вісник Національного технічного університету “Харківський політехнічний інститут”. Збірник наукових праць. Тематичний випуск: Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Харків: НТУ “ХПІ”, – 2012. – №15. – С. 68-74.

2. Даниленко, О.А. Особливості діагностики системи управління персоналом на стадіях життєвого циклу організації в умовах конкурентного середовища // Актуальні Проблеми Економіки. Науковий економічний журнал. – 2010. – № 8 (110). – С. 97-102.

УДК 331.2

Дашкова Е.С.,
канд. екон. наук, доц.,
ФГБОУ ВО «ВГУ»

СИСТЕМА СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ И ЕЕ ЭЛЕМЕНТЫ

В экономической науке не существует глубоко обоснованного и общепринятого определения понятия «система стимулирования работников».

С нашей точки зрения, сегодня систему стимулирования работников нельзя рассматривать как простой набор материальных и нематериальных стимулов, она представляет собой сложный и непрерывный механизм взаимодействия элементов разного рода. Система стимулирования работников

на уровне организации представляет собой совокупность взаимосвязей и взаимоотношений между ее элементами, направленную на гармонизацию целей и интересов работников и работодателя и обеспечивающую постоянное развитие человеческого потенциала, а также создание условий для его эффективного использования.

Система стимулирования работников включает в себя следующие элементы:

1) *функции системы стимулирования работников* – характеризуют проявление ее свойств в данной совокупности отношений. К ним относятся: экономическая, регулирующая морально-этическая (нравственная), социальная, развивающая функции;

2) *объект системы стимулирования работников*. В качестве объекта системы стимулирования работников выступает труд или трудовая деятельность, так как он лежит в основе процесса стимулирования;

3) *субъекты системы стимулирования работников*. Субъектами системы стимулирования работников выступают люди, а именно работники (их представители) и работодатели (их представители);

4) *цели и задачи системы стимулирования работников*. Базовой целью системы стимулирования работников является эффективное достижение общих (стратегических) целей организации и удовлетворение потребностей каждого работника. Учитывая современные требования социально-ориентированного управления, система стимулирования работников должна обеспечивать непрерывное профессиональное и творческое развитие личности, создавать условия для гармоничного сочетания рабочего и личного времени человека;

5) *принципы системы стимулирования работников*, это можно сказать законы, по которым она строится и функционирует. Представленные выше цель и задачи определяют следующие базовые принципы системы стимулирования работников: гармонизация целей и интересов работников и работодателя; соответствие целей стимулирования кадровой стратегии и стратегии организации; своевременность и справедливость вознаграждения работника;

зависимость вознаграждения от достигнутого результата и усилий работника; гибкость, то есть адекватность системы стимулирования работников изменениям внешних и внутренних условий функционирования организации; прозрачность системы стимулирования работников; конкурентоспособность и значимость для работника набора стимулов (вознаграждений); ориентация на развитие и полное раскрытие потенциала работника;

6) *методы и виды стимулирования работников.* Среди методов стимулирования можно выделить: административный, экономический и социально-психологический. Подсистема видов стимулирования работников включает комплекс стимулов, которые может разработать и использовать работодатель;

7) *методы оценки деятельности персонала.* Ни одна современная система стимулирования работников не может быть справедливой и прозрачной, если она не базируется на подходящем, то есть адаптированном к системе стимулирования и специфике организации, методе оценки деятельности персонала;

8) *правовые нормы (федеральные, региональные, территориальные и локальные),* регулирующие отношения по поводу стимулирования. К ним относятся в первую очередь Конституция РФ, Трудовой Кодекс РФ, а также другие федеральные, отраслевые, региональные и территориальные нормативные правовые акты. На уровне одной организации разрабатываются соответствующие локальные нормативные акты;

9) *показатели (индикаторы) эффективности системы стимулирования работников* являются необходимой составляющей этой системы, так как они информируют (дают обратную связь) о том, какое влияние оказывает система стимулирования работников на персонал. Оптимальными сегодня являются интегрированные показатели, включающие совокупность количественных и качественных показателей;

10) *технология функционирования системы стимулирования работников* – это некий алгоритм ее построения и дальнейшего функционирования.

Исследователи в области мотивации и стимулирования предлагают свои авторские схемы построения в организациях систем мотивации, стимулирования или вознаграждения. Однако все они включают в себя следующие основные этапы: диагностика действующей системы стимулирования, разработка новой системы стимулирования работников, внедрение новой системы стимулирования работников, оценка эффективности новой системы стимулирования работников осуществляется с использованием набора различных показателей.

Литература

1. Управление персоналом организации : учебник / под ред. Кибанова А.Я. [и др.]. - М.: ИНФРА-М, 2002.
2. Митрофанова Е.А. Развитие системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации: теория, методология, практика : Автореф. дис. ... док. экон. наук: 08.00.05 / Митрофанова Елена Александровна; ГУУ. – М., 2008.
3. Одегов Ю.Г. Мотивация трудовой деятельности: учеб.- практ. пособие / Ю.Г. Одегов, А.А. Федченко, Е.С. Дашкова. – М. : Изд-во «Альфа-Пресс», 2009.

УДК 330.342.146:331:364 (477)

Дмитрук С.М.,
асистент,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ОСНОВНІ НАПРЯМИ ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В УМОВАХ КРИЗИ

У ХХІ столітті людський капітал є визначальним чинником забезпечення конкурентоспроможності національної економіки, економічного та соціального розвитку, тому його збереження в умовах кризи є одним із стратегічних соціальних завдань на всіх рівнях. Кризові явища вже охопили всі сфери життя