

ФОРМУВАННЯ ЗАХОДІВ ІЗ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА ЗА СУЧАСНИХ УМОВ

Савін М.В., гр. ТХК-49

Науковий керівник – асист. **О.С. Ковінько**
Харківський державний університет харчування та торгівлі

Використання системного підходу до управління господарчою діяльністю підприємства дає змогу розглядати його як систему, що складається з сукупності складових взаємозалежних та взаємодіючих підсистем. Практично завжди виділяється складова управління персоналом, як частина системи управління діяльністю взагалі, що не є випадковим. Найважливішою сферою діяльності будь-якого підприємства є забезпечення живою працею у вигляді залучення персоналу потрібної кваліфікації та створення умов для його раціонального використання. Виробнича система в цілому, а також її речовинна та особистісна складові знаходяться під постійним впливом безлічі факторів: змінюються техніка і технологія, що, у свою чергу, змінює вимоги до персоналу, його спеціальної підготовки та рівня кваліфікації.

Склад персоналу змінюється під дією об'єктивних та суб'єктивних факторів. Відбувається зміна складу працівників під впливом плинності кадрів, природного процесу кваліфікаційного росту, зміни мотиваційних посилок у відношенні до праці. Як наслідок, виникає необхідність у постійному управлінському впливі на структуру робочих місць, на чисельність і склад працівників. Концепція управління персоналом поступово має перерости у концепцію управління людськими ресурсами як складовою частиною виробничих ресурсів, а це означає, що згідно до стратегії розвитку, підприємство як виробничо-господарська система може або збільшувати людські ресурси, або скорочувати їх, орієнтуючись на більш ефективне використання частини, що залишилася.

Однією з найважливіших функцій управління персоналом у зв'язку зі зростаючою роллю людського фактора в сучасному виробництві стає розвиток персоналу, а не просте приведення його чисельного складу у відповідність до наявних робочих місць. Розвиток персоналу, висуває задачу необхідності оцінки доцільності вкладання коштів підприємства у власну робочу силу вимагає нового підходу до прийняття управлінських рішень.

МОТИВАЦІЙНИЙ МЕХАНІЗМ У ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ РЕСТОРАННОГО БІЗНЕСУ

Самойлов І.В., гр. ТХ-07 МА

Науковий керівник – канд. екон. наук, доц. **В.А. Антонова**
Донецький національний університет економіки і торгівлі
ім. М. Туган-Барановського

Поведінка людини визначається не одним мотивом, а їхньою сукупністю, у якій мотиви можуть перебувати в певному відношенні один до одного за ступенем їхнього впливу на поведінку людини. Тому мотиваційна структура людини може розглядатися як основа здійснення їм певних дій та має певну стабільність. Однак мотиваційна структура може мінятися, зокрема, свідомо в процесі виховання людини, його освіти, дитячої діяльності.

Мотивування виступає процесом впливу на людину з метою спонукання її до певних дій шляхом пробудження в неї певних мотивів. Мотивування становить серцевину й основу управління людиною й підприємством в цілому. Ефективність управління в дуже великому ступені залежить від того, наскільки успішно здійснюється процес мотивування.

Разом з тим в основі будь якого процесу мотивації лежить той, або інший механізм зі своїми складовими.

Підприємства ресторанного бізнесу в сучасних умовах потребують, як ніколи, ефективного мотиваційного механізму, який би сприяв підвищенню ефективності діяльності закладу в цілому, покращенню його результативності й рентабельності.

З метою формування цілісного механізму мотивації в структуру мотиваційного механізму слід спиратися на чотири основних складових елементи: 1. Механізм мотивації науково-технічного розвитку виробництва; 2. Механізм мотивації розвитку підприємництва; 3. Механізм мотивації персоналу; 4. Механізм мотивації господарювання.

Механізму мотивації повинно бути властиво одночасно цілісність та раціональна відособленість його елементів. Це означає, що зміна будь-якого елемента механізму приводить до деяких зрушень у змінах інших механізмів. Так, структурна перебудова підприємства приводить до зміни числа й складу підрозділів, зачіпає інтереси великої кількості працівників. У той же час за рахунок цього можна одержати нову, більш гнучку й мобільну структуру, що активно реагує на зміну ринкової кон'юнктури.