

НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОСВІТНЬОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

А.О. Кравчук,

студентка 5 курсу, Факультет документальних комунікацій та менеджменту,
Рівненський державний гуманітарний університет

Науковий керівник:

Дейнега О.В.

д. е. н., проректор з наукової роботи

Рівненський державний гуманітарний університет, м. Рівне

Сучасні умови діяльності організацій характеризуються підвищенням ролі персоналу, що обумовлено, такими чинниками: змінами у змісті праці, що викликані застосуванням нової техніки, певних технологій, трансформацією функції контролю, підвищенням ролі самоконтролю та самодисципліни; загостренням конкуренції на ринку, підвищенням уваги організацій до пошуку конкурентних переваг; глобалізаційними процесами; зміною форм організації праці, підвищенням освітнього та культурного рівня працівників; коригуванням системи цінностей персоналу.

Ефективна робота працівників організації багато в чому залежить від системи мотивації, тому прийняття управлінських рішень щодо формування системи стимулювання є дуже важливим напрямком роботи у сфері управління персоналом [1].

Варто зазначити, що мотивація – це процедура стимулювання працівників до виконання результативної роботи, зосередженої на результаті цілей підприємства, тому саме підвищення мотивації працівників ВПУ № 24 має бути одним з пріоритетних напрямів для удосконалення управління персоналом організації.

Мотивація в організації може мати такі форми: матеріальне та моральне стимулювання, непряме економічне стимулювання, стимулювання за допомогою організаційних способів мотивації тощо [2, с.341]. У діяльності училища необхідно використовувати не лише матеріальну мотивацію, а й нематеріальну, яка в окремих випадках є найбільш ефективною і раціональною.

Одне із перших завдань нематеріальної мотивації – це підвищення рівня зацікавленості персоналу в організації. Тобто, такі мотиваційні заохочення, які не видаються співробітникам у вигляді грошових виплат, але мають всі можливості для збільшення рівня результативності трудової діяльності підприємства. Досить неординарним методом удосконалення нематеріальної мотивації праці працівників є мотивація вільним часом [4, с. 35].

Кожна з форм мотивації має значний вплив на результативність праці, тому в створенні системи стимулювання доцільно дуже уважно підходити до цього питання. Для ефективнішого управління персоналом можна застосовувати не лише традиційні, а й новітні методи покращення мотивації працівників (табл. 1).

Таблиця 1 – Традиційні та новітні напрями покращення мотивації персоналу ВПУ № 24

Традиційні		Новітні
Матеріальні	Нематеріальні	
Грошові премії	Робити аналіз успішно досягнутих працівниками цілей	Страхування життя, компенсаційні виплати, бонуси
Додаткові виплати	Ставити чітко сформульовані цілі перед співробітниками	Корпоративні свята
Оплата тимчасової непрацездатності	Проводити успішне визнання успіху співробітників у їх роботі	Консультативні служби
Навчання персоналу та підвищення їх кваліфікації	Проявляти інтерес керівництва до думки працівників	Мотивування вільним часом

Ще одним способом удосконалення управління персоналом є впровадження автоматизованої системи управління кадрами ВПУ № 24.

Реалізація вимог своєчасного забезпечення процесів управління необхідною інформацією в умовах зростаючих її обсягів повною мірою може бути здійснена у випадку, якщо інформаційна база знайде своє організаційне оформлення у виді автоматизованої системи управління кадрами – АСУ «Кадри» – чи її прототипу – автоматизованого робочого місця фахівця кадрової служби (АРМ), виконаного на базі ПЕОМ. Такий підхід дозволяє реалізувати новий, інформатизований підхід до моніторингу трудової діяльності працівників училища. АСУ «Кадри» являє собою форму організації управління персоналом, засновану на тісному взаємозв'язку людини й обчислювальної техніки, а також на широкому використанні вироблених у практиці управління прийомів і методів оптимізації й автоматизації прийнятих рішень [3].

Отже, основними засобами, що можуть бути запропоновані для удосконалення управління персоналом ВПУ № 24 можна вважати підвищення мотивації працівників організації за допомогою новітніх засобів стимулювання та впровадження автоматизованої системи управління «Кадри» для моніторингу трудової діяльності працівників училища.

Література:

1. Братченко В.Ф. Управління персоналом організації в сучасних умовах / В.Ф.Братченко // Персонал. – 2006. – № 3.—С. 5-10.
2. Виноградова О.В. Сутність мотивації персоналу як основи розвитку підприємства / О.В. Виноградова, К.І.Пілігрим // Менеджмент і маркетинг: Бізнес-Інформ. – №12. – 2013. – С. 339-347.
3. Гафіяк А.М. Автоматизована інформаційна система управління організаційно-технологічними процесами на підприємстві / А.М. Гафіяк, Р.М. Костирко // Тези 68-ї наукової конференції професорів, викладачів, наукових працівників, аспірантів та студентів університету. Т. 2. (Полтава, 15 квітня – 15 травня 2016 р.) – Полтава : ПолтНТУ, 2016. – С. 167–168.
4. Данюк В.М. Мотивація персоналу : [навч. посіб.] / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк [та ін.]. – К. : КНЕУ, 2006. – 398 с.