

Система мотивації повинна бути: проста і зрозуміла всім, прозора, чесна і публічна, максимально об'єктивно враховувати результати діяльності, кваліфікацію і т. д., прийматися колегіально.

Тільки при дотриманні вищезазначених правил у персоналу компанії формується стійка думка про те, що кожен співробітник має можливість контролювати (в окремих ситуаціях навіть самостійно прораховувати) результати діяльності [3]. У свою чергу, встановлення змісту механізму та інструментів мотивації конкретної організації залежить від мети керівництва і від виду потреб співробітників.

Список використаних джерел:

1. Бурмістров А. Н. Які методи підвищення мотивації персоналу є найбільш дієвими? / А. Н. Бурмістров, Н. В. Газенко // *Управління персоналом*. – 2002. – № 7. – С. 48–49.
2. Добролюбов Е. А. Система матеріального і нематеріального стимулювання (мотивації) персоналу / Е. А. Добролюбов // *Банківські технології*. – 2002. – № 3. – С. 41–44.
3. Комаров Е. І. Стимулювання і мотивація в сучасному управлінні персоналом / Е. І. Комаров // *Управління персоналом*. – 2002. – № 1. – С. 38–41.
4. Гринько Т. В. Оптимизация организационной структуры управления предприятием / Т. В. Гринько // *Экономика промышленности*. – 2009. – №1. – С. 15–22.
5. Гринько Т. В. Проблеми та перспективи інноваційного розвитку вітчизняних підприємств сфери послуг / Т. В. Гринько // *Науковий журнал «Проблеми економіки»*. – 2015. – №1. – С. 255–260.

К. е. н. Олійник Т. І., Борисенко О.В.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ АНТИКРИЗОВОГО ГОСПОДАРЮВАННЯ

Особливістю ринкової економіки є циклічність і повторюваність економічних процесів, які не рідко супроводжуються проявом кризових явищ та нестабільністю. На сьогодні економіка України перебуває в кризовому стані. Результатом цього є різні причини. Втрата позиції на ринку, падіння виробництва, відсутність платіжного балансу, втрата кваліфікованого персоналу та інше складають ряд основних проблем в умовах антикризового господарювання [3].

Підприємства, перебуваючи в такому стані, змушені знижувати витрати на персонал. Для того, щоб передбачити проблеми підприємства в умовах кризи,

потрібно розробити антикризову систему управління підприємством. Слід зазначити, що для подолання кризи і для економічного підйому підприємства, потрібні кваліфіковані і вмотивовані робітники, але вони в час кризи звільняються в пошуках кращих умов і стабільного фінансового доходу.

Перебуваючи у кризовому стані, промислові підприємства мають можливість переходу на новий рівень. Для цього необхідно розробити нові можливості розвитку підприємства. Слід звернути увагу на те, що без персоналу це зробити не можливо, тому дуже важливо правильно реагувати на ситуацію і ефективно діяти в таких умовах.

Підприємства, перебуваючи у кризовому стані, обмежені в матеріальних ресурсах, тому для того, щоб підвищити ефективність роботи, необхідно звернути увагу на мотивацію працівників.

Управління персоналом – це складний процес. Він включає підбір кадрів, аналіз та планування персоналу, навчання та атестацію кадрів, облік співробітників, організацію трудових відносин, створення оптимальних умов для працівників та соціальне забезпечення.

В кризових умовах господарювання, потрібно по перше – зберегти кількість працівників і збільшити продуктивність їхньої праці, по друге – підвищити діяльність працівників. Але нажаль ми бачимо такі проблеми: знижена продуктивність праці, висока плинність кадрів, не має чіткого розподілу праці, дублювання робіт, напружена емоційна атмосфера в колективах [1].

В період кризи потрібно бути чесними і відкритими до співробітників, інформувати їх про реальну сформовану ситуацію, про плани виходу з кризового становища підприємства. Поінформованість працівників про справи підприємства й усвідомлення своєї ролі в ній, сприяють зростанню довіри до керівництва та збільшують підтримку антикризових заходів.

Існує безліч підприємств, керівництво яких вважає, що ефективна мотивація – це правильно вибудована система оплати праці. Насправді це не зовсім так, працівники, які мають лише таку мотивацію стають зацикленними на цьому питанні і говорять про зарплату як про економію коштів за рахунок робітників. Такі ситуації зароджують прискіпливість до керівництва.

Однак, щоб підтримувати трудовий колектив і відособлювати результати їхньої роботи, потрібно розробити такі умови, які будуть мотивувати людину і не знецінювати її працю. Для цього необхідно розробити сприятливу атмосферу за якої результативність повинна уособлюватись і бути визначеною у суспільстві. В період кризи керівництво може взяти на себе відповідальність за проблеми сім'ї підлеглого. Для збільшення мотивації працівників слід застосувати такі нематеріальні методи стимулювання: розвивати культурне життя, підвищувати по посаді, стимулювати робітників вільним часом або гнучким графіком, нагороджувати за досягнення публічно, підвищувати кваліфікацію персоналу, допомагати адаптуватися на підприємстві в такий не легкий для нього час, соціально захищати.

Не менш важливим є моніторинг та оцінка різних чинників для організації доцільної моделі управління. Для цього потрібно застосовувати анкетування, опитування, брати інтерв'ю. Це допоможе удосконалити процес управління людьми, зменшити їх звільнення з підприємства.

На підприємстві в кризовий період дуже важливо мати антикризову програму та ознайомити з нею працівників, створювати організації для виходу з кризи в складі керівництва підприємства і співробітників, сформувати партнерські відносини в середині колективу [2].

Головним чином потрібно вибрати правильні методи для подолання кризи, зосереджуючись на збереженні і підвищенні діяльності персоналу та збільшенні продуктивності праці. Слід чітко розуміти, що ті методи котрі функціонували при стабільному розвитку підприємства не ефективні в період кризи.

При виборі стратегії для подолання кризи, слід зорієнтуватися на збереженні персоналу і збільшенні продуктивності праці, а також важливо, щоб система управління персоналом була гнучкою, стійкою юридично та економічною.

Список використаних джерел:

1. Аніщенко Л. О. Система управління персоналом промислових підприємств в умовах тривалої кризи / Л.О. Аніщенко // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2016. – Вип.10. – С. 257–262.
2. Кунденко А. В. Синергетичний підхід до управління персоналом при реалізації антикризової стратегії підприємства / А. В. Кунденко, А. І. Живолуп, В. В. Половецька // Чернігівський науковий часопис. – 2013. – № 1(4). – С. 66–72.
3. Мартинець В. В. Особливості антикризового управління промисловим підприємством / В. В. Мартинець // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2015. – Вип. 11. – № 4. – С. 48–51.