



## **ЕКОНОМІЧНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНІЗАЦІЇ**

***ПРОХА А.В.***

***Студенка 4 курсу, факультет економіки та менеджменту  
Науковий керівник ДАЦЕНКО Н.В., асистент кафедри менеджменту ВП  
Національного університету біоресурсів та природокористування України  
«Ніжинський агротехнічний інститут»***

Економічні методи управління посідають найважливіше місце в системі методів менеджменту. Це зумовлене тим, що управлінські відносини визначаються насамперед економічними відносинами, в основу яких покладено об'єктивні потреби й інтереси людей. Визначення сукупності економічних важелів, за допомогою яких досягається ефект, що задовольняє вимоги колективу в цілому й кожного працівника зокрема є принциповим питанням для підприємств [ 1].

Дослідженню проблем використання економічних методів в управлінні персоналом приділяли значну увагу як у розвинених країнах, так й у країнах з трансформаційною економікою. Найбільший вклад у дослідження даної проблематики зробили такі вчені як: Гершун А.М., Флейшер Д., Фремут В., Мурашко М.І., Завадський І.С., Калініна А.В., Шегда А.В. та ін.

Для того, щоб економічні методи управління були дієвими, слід забезпечити відповідну реакцію підприємства та його економічних важелів на економічні інтереси об'єкта управління. Основне завдання змін економічних методів управління полягає у тому, щоб створити такі організаційні умови, за яких підприємства виконували б усі функції на найвищому рівні. На відміну від організаційно-адміністративних економічні методи передбачають розробку планово-економічних показників і способи їх досягнення. Вони є досить ефективним засобом економічного механізму в господарських відносинах. У результаті підвищення дієвості економічних важелів і стимулів формуються такі умови, в яких трудові колективи та їх члени спонукаються до ефективної роботи не стільки через адміністративний вплив (накази, директиви, вказівки), скільки через економічне стимулювання. На основі економічних методів управління розвиваються й стають ефективнішими організаційно-адміністративні й соціально-психологічні методи, підвищуються професіоналізм і культура їх застосування [5].

Конкретний набір і зміст економічних важелів визначається специфікою діяльності підприємств. В управлінській практиці підприємств економічні методи управління виступають у таких формах: планування, економічне стимулювання, фінансування, кредитування й ціноутворення. Удосконалення економічних методів управління тісно пов'язане із удосконаленням системи нормативів, що є особливо важливим, оскільки економічні методи є основною



економічною складовою механізму управління й водночас виступають базою реалізації організаційно-адміністративних методів [3].

Використовуючи кількісні характеристики витрат, підприємство може прогнозовано вплинути на зростання продуктивності праці, зниження рівня витрат на оплату праці за рахунок підвищення якості продукції та інші показники, визначивши оптимальне зростання майбутнього доходу від використання персоналу. Тому вкладення інвестицій у персонал є ефективним для підприємства, однак при цьому необхідно враховувати, що управління розвитком персоналу можна здійснювати залежно від потреб організації у: необхідності нової робочої сили; заміщенні визначених посад для реалізації виробничих функцій; формуванні необхідних людських ресурсів; підготовці персоналу до самоуправління своїм розвитком і самостійного виконання покладених виробничих функцій [1].

Матеріальне заохочення сприяє удосконаленню організації та зміцненню дисципліни праці, підвищенню рівня її нормування та продуктивності, досягненню високих показників діяльності підприємств в цілому. Воно є ефективним лише тоді, коли всі категорії працюючих однаковою мірою зацікавлені в його збільшенні. Однак дослідження теоретичних і практичних аспектів процесу управління персоналом і системи його мотивації дало змогу виявити низький рівень його результативності. Оплата праці має також відповідати рівню успішності компанії на ринку, тобто здатність колективним результатом праці задовольнити ринковий попит. В Україні цей зв'язок простежується тільки на підприємствах металургійного, паливно-енергетичного комплексів, де середня заробітна плата значно перевищує середній показник у всій промисловості [6].

Однак суть матеріального стимулювання працівників полягає не тільки у грошовій винагороді результатів праці. Матеріальне стимулювання повинно бути побудоване таким чином, щоб відображати рівень успішності підприємства на ринку товарів і послуг, тобто колективним результатам праці та їхньої здатності задовольняти попит. Таким чином можна досягнути іншого важливого результату: виробити стратегію управління ефективністю і якістю праці працівників на підприємстві, оскільки вона враховує вплив на кінцевий результат роботи підприємства як зовнішніх, так і внутрішніх чинників: організаційно-економічних, соціальних, матеріальні та моральні стимули. У такий спосіб підвищення ефективності виробництва залежить від удосконалення управління ефективністю та якістю праці працівників на підприємстві. Необхідна постійна підтримка відповідності чинників виробництва чинникам якості праці. Отже, у комплексі заходів, що забезпечують відповідність робочої сили характеру і рівню розвитку засобів виробництва, необхідно приділити особливе місце удосконаленню системи матеріального стимулювання працівників, за допомогою якої потрібно забезпечити єдність розвитку виробництва та особистості працівника [4].



Отже, мотивація, якщо її розглядати комплексно - найважливіший чинник залучення робочої сили вищої якості, збереження найцінніших кадрів, розвитку персоналу організації в умовах оновлення виробництва та швидких змін зовнішнього середовища. Оскільки в основі концепції управління персоналом організації на сьогодні є зростаюча роль особистості працівника, його знання про мотиваційні установки, вміння їх формувати та спрямовувати відповідно до завдань стратегії організації, то система менеджменту персоналу покликана впливати на трудовий потенціал, щоб змінити його параметри у потрібному для підприємства руслі. Рішення цього завдання різні, але правильно обраний шлях є ефективним настільки, на скільки успішно забезпечить економію коштів, тобто мета буде досягнута з меншими витратами. А саме це і є основною метою підприємства, зорієнтованого на стратегію інтенсивного розвитку [5].

В умовах ринку економічні методи управління мають набувати подальшого розвитку, розширюватиметься сфера їх дії, підвищуватиметься дієвість і результативність економічних стимулів, що дозволить поставити кожного працівника й кожний колектив в цілому в такі умови, за яких найповніше задовольнятимуться особисті інтереси й загальнодержавні.