

Механізм мотивації людських ресурсів

к.е.н.ч. доцент Гребеннікова А.А.

План

1. Суть поняття людські ресурси
2. Концепція управління людськими ресурсами.
Людський капітал
3. Мотивація людських ресурсів
4. Компетенції та навички XXI століття

Управління людськими ресурсами спрямоване на розв'язання принципово нових, довгострокових завдань, на підвищення економічної та соціальної ефективності роботи організації, підтримку її балансу із зовнішнім середовищем

У рамках концепції управління людськими ресурсами:

- ✓ персонал зрівняно з основним капіталом;**
- ✓ витрати на нього розглядають як довгострокові інвестиції;**
- ✓ кадрове планування переплітається з виробничим**
- ✓ працівники стають об'єктом корпоративної стратегії**

Людські ресурси - сукупність людей з їх фізичними і розумовими здібностями та відповідним трудовим потенціалом, специфічні й найважливіші з усіх видів економічних ресурсів підприємства





Кадрові ресурси – штатні (постійні) кваліфіковані працівники, що пройшли попередню професійну підготовку, володіють трудовими навичками, досвідом роботи, спеціальними знаннями в обраній сфері діяльності та знаходяться в трудових відносинах з керівництвом організації.

Концепції в управлінні кадровим потенціалом організації

Рівень розвитку в управлінні кадровим потенціалом	Зовнішній фактор, що впливає на вибір концепції	Акцент	Головний інструмент управління	Елементи системи управління кадровим потенціалом
1.Управління кадрами	Вимоги законодавства і профспілки	Процес	1.Посадові інструкції та функціональні обов'язки	1.Кадрове діловодство 2.Охорона праці 3. Колективний договір 4.Трудовий договір 5. Оплата праці
2. Управління трудовими ресурсами	Посилення конкуренції	Результат (що необхідно зробити)	1. див. п.1 2.Постановка цілей	1-5 див.п.1 6.Оцінка виконання роботи 7. Стимулювання за досягнуті результати 8.Навчання персоналу
3. Управління людськими ресурсами	Глобалізація	Якість (як робити)	1-2 див. п.2 3.Компетенції працівника	1-8 див. п.2 9.Аналіз роботи 10.Планування кар'єри 11.Підбір персоналу 12.Адаптація 13. Розвиток персоналу

Управління людськими ресурсами

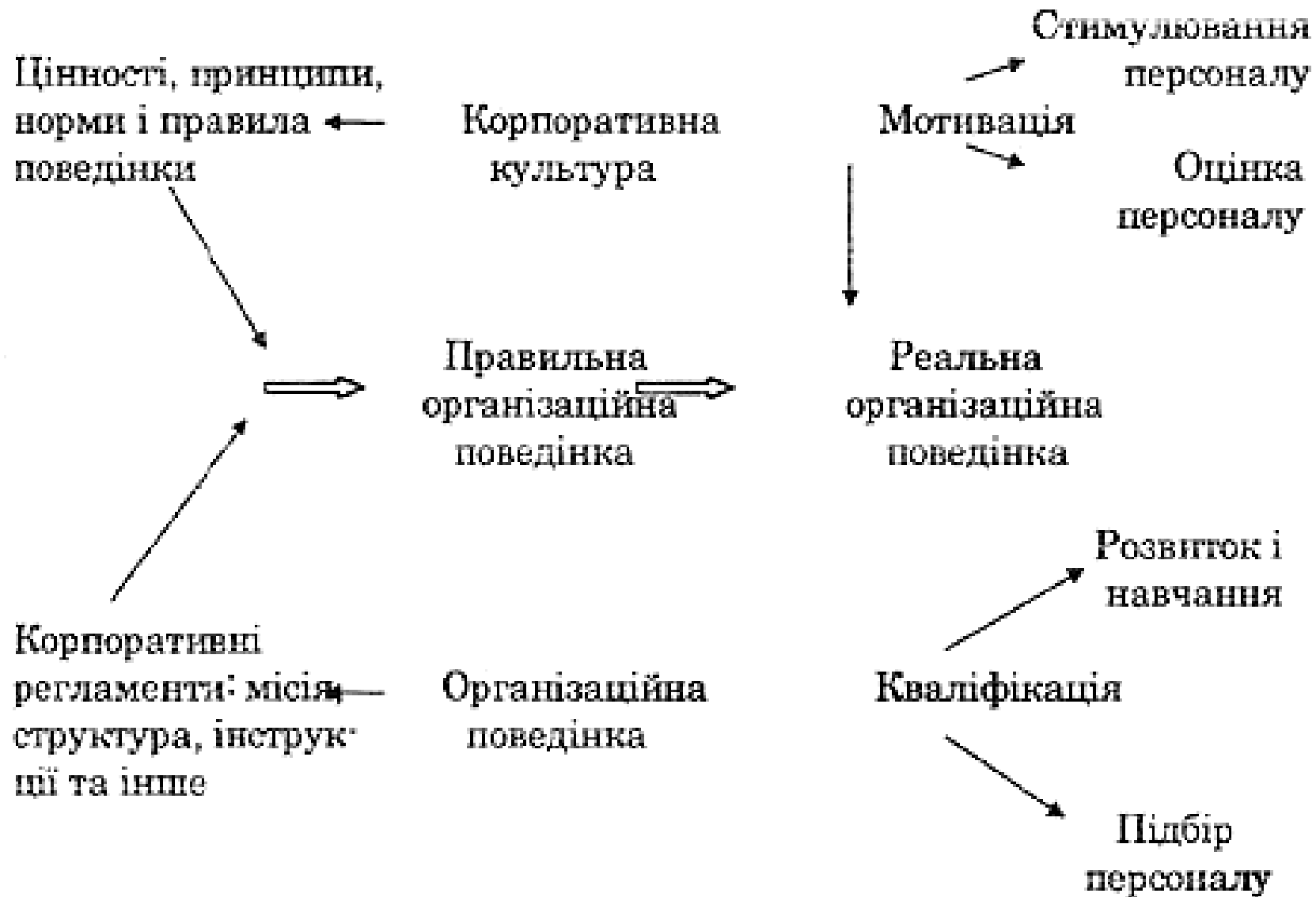
це стратегічний і цілісний підхід до управління
найціннішими активами організації, а саме
персоналом, який індивідуально і колективно робить
внесок у досягнення організаційних цілей



Опитування провідних менеджерів США про роль УЛР в ХХІ ст. виявили наступні погляди:

1. Планування людських ресурсів стане складовою частиною стратегії корпорації і керівник кадрової служби буде входити до вищої ланки управління, що дасть йому змогу впливати на формування стратегії розвитку організації.
2. Роль кадрової функції буде трансформована з чисто адміністративної (збір і обробка даних) в ключовий фактор при підборі, розвитку і використанні персоналу організації.
3. Головним критерієм кар'єрного зростання працівників стане глибина їх кваліфікації, вміння досягати поставлених цілей, вміння формувати команду та працювати з нею.
4. Однією з головних функцій УЛР стане інтеграція корпоративної культури, цінностей та цілей

Модель УЛР з урахуванням корпоративної культури



Ментальні якості людських ресурсів в Україні та шляхи їх зміни



Фактор порівняння	Японія	США	Україна
1. Персонал, якого потребує стратегія підприємства	Персонал, який може вирішувати завдання з вдосконалення продукції та бізнес-процесів.	Персонал, який може вирішувати завдання, що пов'язані з новими розробками.	Персонал, який може вирішувати поточні задачі.
2.Плинність персоналу	Низька, але існує тенденція до зростання	Висока, оскільки зміна місця роботи забезпечує кар'єрне зростання.	Висока, що пов'язано з нестабільністю статусу роботодавців, а також непрофесійним менеджментом на підприємствах.
3.Оцінка персоналу	Вивчення особистих даних працівника Експертна оцінка Оцінка виконання службових завдань.	Експертна оцінка. Оцінка досягнень працівника за попередній період.	На деяких підприємствах запроваджується експертна оцінка та оцінка за результатами діяльності, але на більшості підприємств чіткої оцінки персоналу не існує.
4.Політика в галузі УЛР	Створення умов для того, щоб працівник відчував себе корисним членом організації. Створення умов для отримання тах віддачі від усіх членів трудового колективу. Залучення працівників до процесу ухвалення рішень, стимулювання та заохочення самореалізації	Суровий нагляд та контроль за працівниками. Прерогатива операційного менеджменту.	В більшості організацій відсутня чітка політика в галузі УЛР.

Людський капітал

це соціально-економічна категорія, похідна від категорій «робоча сила», «трудові ресурси», «трудовий потенціал», «людський фактор», у загальному вигляді його можна розглядати як економічну категорію, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що притаманні їм, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу.



Мотивація як основна функція управління пов'язана з процесом спонукання себе та інших людей до діяльності шляхом формування мотивів поведінки для досягнення особистих цілей і цілей організації.



Регулятори мотивації трудової діяльності

1. Робоче середовище

Нормальне робоче місце, низький рівень шуму, ергономіка, дизайн, столова, чистота, добрі фізичні умови праці

2. Винагороди

Добра зарплата, справедливі винагороди за результати роботи (премії, акції, дивіденди), соціальні блага (житло, медичнеобслуговування, санаторії, спорт, дитячі садки, відпочинок, безкоштовне харчування)

3. Безпека

Відчуття потреби працівника на підприємстві, повага, визнання керівником і колегами, добрі відносини в колективі

4. Особистий ріст

Можливість навчатися.
Ріст кар'єри.
Ріст відповідальності і впливу.
Можливість творчого росту, самовираження

5. Відчуття належності

Відчуття потреби своєї роботи.
Інформованість про справи, плани, перспективи підприємства.
Інтерес і врахування керівництвом думок і поглядів працівника.
Спільне прийняття рішень

6. Інтерес і виклик

Цікава робота.
Можливість росту майстерності.
Підвищена відповідальність
Змагальний ефект (бути кращим за інших).
Вирішення нових складних завдань

Основні мотиватори в умовах невизначеності

1. Створення безпечного середовища - пониження рівня паніки
2. Емоційна підтримка
3. Комунікація
4. Пошук ресурсів
5. Чіткі цілі
6. Планування
7. Бути прикладом для наслідування

ЗАХИСТ ЕМОЦІЙНОГО
СТАНУ СПІВРОБІТНИКІВ І
НАВЧАННЯ КЕРІВНИКІВ
РОЗПІЗНАВАТИ СИГНАЛ
ТАКОГО ВИГОРАННЯ
СПІВРОБІТНИКІВ





Комунікація

Ресурсы



**Лідер -
приклад для
наслідування**

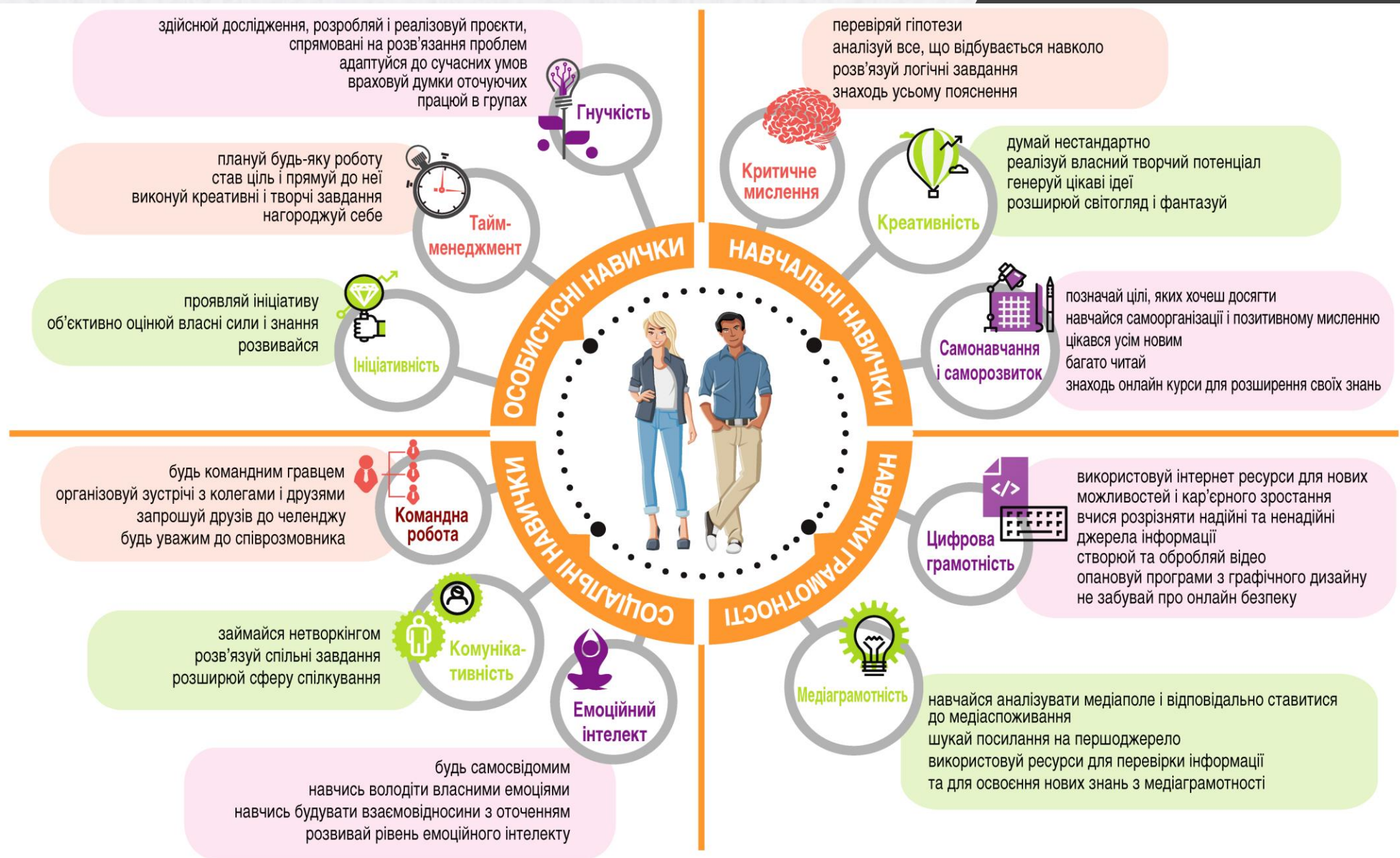


**Компетенції - це характеристики трудових ресурсів,
потрібні для успішної діяльності: сукупність знань,
навичок, здібностей, докладених зусиль і стереотипів
поведінки**

Компетентності 2020

- уміння вирішувати складні завдання
- критичне мислення
- креативність
- управління людьми
- навички координації та взаємодії
- емоційний інтелект
- судження і ухвалення рішень
- клієнтоорієнтованість
- уміння вести переговори
- когнітивна гнучкість

Навички - це володіння засобами і методами виконання певних завдань. Навички виявляються в широкому діапазоні: від фізичної сили і вправності до спеціалізованого навчання. Спільною для навичок є їхня конкретність.



Ваші запитання!

