

**Эрика Свирида**  
(Украина)

Научный руководитель Николай Зось-Киор, д.э.н., профессор  
Косультант Александр Германенко, к.э.н., доцент  
Полтавская государственная аграрная академия

## **МЕНЕДЖМЕНТ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА: РАЗВИТИЕ И ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ**

Неотъемлемой функцией менеджмента трудового потенциала является развитие и обучение персонала. С развитием науки менеджмента появилось много успешных методов развития персонала как: кейс-обучение, secondment, shadowing, budding, basket-метод.

Также неотъемлемой функцией менеджмента персонала является мотивация [5, 7-9]. Под мотивацией в менеджменте следует понимать процесс стимулирования самого себя и других на деятельность, направленную на достижение индивидуальных и общих целей организации [2]. Методы, используемые для мотивации, зависят от ее видов [8, 20]. Существуют различные варианты классификации мотивации персонала [2]. Однако, наиболее целесообразно разделять мотивацию на материальную и нематериальную. Как известно, согласно пирамиде Абрахама Маслоу, одними из первичных и важнейших потребностей человека являются физиологические [4]. Удовлетворить данные потребности человек может, получая материальное вознаграждение, поэтому сначала стоит рассмотреть именно материальную мотивацию. Материальная мотивация предусматривает использование таких средств как: заработная плата, премии, надбавки, бонусы за успешное выполнение работы и т.д. [6]. Размер заработной платы – это почти первое, на что обращает внимание потенциальный работник, когда ищет себе работу. Поэтому материальное вознаграждение можно считать одним из основных стимулов работника к производительному труду. Однако, как показывает практика, просто платить достойную заработную плату сотрудникам недостаточно. Одной из важнейших задач

системы мотивации можно назвать сочетание целей индивида и организации [2]. Как известно, основной целью любой коммерческой организации является получение прибыли и достижения ее постоянного увеличения. Каждый работник желает получать большую зарплату и стремится к ее повышению. Если работник будет понимать, что с увеличением прибыли увеличатся и поступления в фонд оплаты труда, то его производительность будет расти [5]. Для этого можно разработать программу, в соответствии с которой определенная часть сверхплановой прибыли будет распределяться между работниками, то есть привлечь работников к участию в прибылях [4]. Средства следует распределять поровну независимо от занимаемой должности, стажа работы в организации и других факторов [6]. Нематериальная мотивация может предусматривать использование таких средств как: публичное признание достижений сотрудника, тренинги и курсы повышения квалификации, медицинское страхование, привлечение сотрудников к участию в принятии важных стратегических решений, корпоративные мероприятия, совершенствование условий труда и т.д. [1, 11, 13]. Указанный перечень не является исчерпывающим, ведь разработка и внедрение новых методов нематериальной мотивации полностью зависит от творческого мышления руководства [5, 18]. Достичь максимального эффекта от мотивации можно только благодаря сочетанию материальных и нематериальных методов [2, 19]. Примеры успешных мировых компаний которые смогли добиться успеха в мотивации сотрудников.

Одним из лучших мотиваторов среди мировых компаний является Google. Кроме высокой зарплаты, превышающей 10 тыс. долларов в месяц, работники получают уникальный комфорт на рабочих местах. Все офисы компании были спроектированы лучшими дизайнерами мира с учетом не только стилистики Google, но и национальных приоритетов [5, 12, 14]. Работникам разрешено даже работать в комнатах для отдыха, а совещания вообще могут проводиться в гамаках на крыше корпуса. Для удовлетворения потребностей сотрудников здесь есть: спортивный зал, парикмахерская, небольшая клиника, химчистка, релаксационные центры и т.д. [3, 21]. Возле офиса всегда можно найти столовую или кафе, где сотруд-

ники могут бесплатно попробовать блюда как европейской, так и азиатской кухни.

Менеджмент персонала можно определить и как процесс, который осуществляется менеджерами и связан с эффективным использованием кадров, и как деятельность, направленная на эффективное использование человеческих ресурсов организации. Исследованы различные классические и современные методы необходимые для реализации функций управления персоналом. Существуют такие современные методы подбора персонала как: exclusive search, head hunting, e-рекрутинг, массовый рекрутинг, аутстаффинг, preliminaring. Применяются и такие нестандартные методы отбора кадров как: brainteaser интервью, физиогномика и шоковое интервью, которые позволяют получить наиболее точные данные о личности и ее профессиональных качествах с целью качественного отбора потенциальных кандидатов. Также на практике применяются современные успешные методы развития персонала такие как кейс-обучение, secondment, sahadowing, budding и basket-метод. Использование данных методов позволяет сотрудниками получать новые навыки, которые могут им понадобиться в случае возникновения нестандартных бизнес-ситуаций.

#### **Список использованных источников**

1. Bilan Y., Zos-Kior M., Nitsenko V., Sinelnikau U., Ilin V. Projecting the social component of the efficient management of land resources. *Journal of Security and Sustainability Issues*. 2017. № 7(2). P. 287–300.
2. Rakhmetulina Z., Pokataieva O., Trokhymets O., Hnatenko I., Rubezhanska V. Optimization of the structure of an innovative cluster on a competitive basis in a free market. *Financial and credit activities: problems of theory and practice*. 2020. Vol. 4. No. 35. P. 238–247.
3. Gryshko V., Zos-Kior M., Zerniuk O. Integrating the BSC and KPI systems for improving the efficiency of logistic strategy implementation in construction companies. *International Journal of Engineering & Technology*. Vol. 7, № 3.2. 2018. Special Issue 2. P. 131–134.