

Багрін В.Р.
магістр, група МЕ-23М
Заярнюк О.В.

кандидат економічних наук, доцент
Центральноукраїнський національний технічний університет
м. Кропивницький, Україна

ОСНОВНІ МЕХАНІЗМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ

Підвищення ефективності роботи персоналу є одним з ключових факторів успіху будь-якої організації. У сучасному глобалізованому світі, в умовах посилення конкуренції та стрімкого технологічного розвитку, ефективність праці стає не просто економічною необхідністю, а й ключовим елементом стратегії компанії. Основні механізми підвищення ефективності роботи персоналу можна поділити на мотиваційні, організаційні, технологічні та управлінські. Ці підходи допомагають оптимізувати використання людського капіталу та забезпечити стійке зростання продуктивності праці. Розглянемо їх детальніше.

Мотиваційні механізми. Мотивація є однією з ключових складових ефективності праці. Ефективна система мотивації повинна забезпечувати баланс між матеріальними та нематеріальними стимулами. Мотиваційні механізми включають матеріальні стимули, такі як зарплата, бонуси та соціальні пакети, що безпосередньо впливають на фінансовий добробут працівників. Нематеріальні механізми, такі як визнання, кар'єрний розвиток та комфортні умови праці, підвищують задоволеність і залученість співробітників. Соціально-психологічні та організаційні аспекти, наприклад, тимблдінг та участь у прийнятті рішень, сприяють командній роботі та відчуттю значущості.

Матеріальне заохочення. Для багатьох працівників заробітна плата, премії та бонуси є основою мотиваційної системи. На думку Карпушиної П.І., матеріальні стимули є найефективнішим методом короткострокового підвищення продуктивності, але їх ефективність може знижуватися при тривалому використанні без додаткових мотиваторів [3, с. 53]. Мотивація працівників впливає на їхню залученість та продуктивність. Матеріальні стимули, такі як підвищення заробітної плати та премії, забезпечують короткострокове підвищення продуктивності. Однак для довгострокового успіху слід враховувати нематеріальні фактори, такі як можливості розвитку та кар'єрного зростання. Зокрема, створення індивідуальних планів розвитку для кожного працівника допомагає досягти довгострокових результатів [3, с. 54].

Нематеріальні стимули. Важливу роль відіграють такі нематеріальні фактори, як визнання, можливості кар'єрного зростання, професійного розвитку та соціального статусу. Зокрема, Н. П. Гончарова зазначає, що сучасні працівники часто надають перевагу умовам праці, які забезпечують особистісний розвиток та відчуття значущості своєї роботи [2, с. 112].

Організаційні механізми. Організація робочого процесу має значний вплив на ефективність роботи персоналу. Оптимізація робочого часу та правильне планування завдань є важливими факторами підвищення продуктивності.

Рационалізація робочих процесів. Мурашко М.І. вказує на важливість використання сучасних методів управління, таких як Lean-менеджмент, який дозволяє скоротити час на виконання завдань за рахунок усунення зайвих дій та впровадження стандартизації процесів [4, с. 78]. Оптимізація організаційної структури допомагає покращити взаємодію між відділами та спростити робочі процеси. Наприклад, використання методології Agile сприяє швидшому прийняттю рішень та підвищенню ефективності роботи команди. Згідно з дослідженнями, впровадження Agile-методів у проєктних командах підвищує продуктивність до 30% [4, с. 85].

Організаційна структура. Оптимізація структури управління, зменшення кількості ієрархічних рівнів та делегування повноважень може позитивно вплинути на роботу

команди. На думку Т. Скрипко, чіткий розподіл обов'язків та створення незалежних робочих груп сприяє підвищенню відповідальності та продуктивності працівників [5, с. 95].

Технологічні механізми. Впровадження сучасних технологій є одним з найефективніших способів підвищення продуктивності праці, особливо в умовах цифрової трансформації бізнесу.

Автоматизація процесів. Бутко М.П. зазначає, що автоматизація рутинних завдань значно скорочує витрати часу та кількість помилок при виконанні стандартних операцій. Впровадження ERP-систем, CRM-платформ та інших інструментів управління бізнес-процесами дозволяє оптимізувати роботу організації [1, с. 124].

Використання цифрових інструментів для комунікації. Інструменти для віддаленої роботи та співпраці, такі як Google Workspace або Microsoft Teams, покращують комунікацію між працівниками та дозволяють їм ефективніше виконувати завдання у гнучкому середовищі. В умовах пандемії COVID-19 ці технології стали особливо важливими для підтримки високої продуктивності [1, с. 109].

Механізми управління. Ефективне управління людськими ресурсами також є важливим фактором, що впливає на продуктивність. Технології стали одним з ключових факторів, що впливають на ефективність праці. Впровадження цифрових засобів комунікації дозволяє ефективно взаємодіяти як в офісі, так і під час віддаленої роботи, що стало критично важливим у постпандемічний період [1, с. 108].

Планування та контроль. На думку Мурашко М.І., регулярне планування робочого часу та завдань, а також впровадження системи оцінки ефективності роботи співробітників (KPI, OKR) дозволяють чітко розставити пріоритети та сфокусуватися на найбільш важливих завданнях [4, с. 88].

Навчання та розвиток персоналу. Постійне навчання, тренінги та розвиток професійних навичок є ключовими елементами довгострокового підвищення ефективності працівників. За словами Гончарової Н.П., працівники, які мають можливість розвивати свої компетенції, демонструють вищу продуктивність та лояльність до компанії [2, с. 117]. Ефективне управління людськими ресурсами передбачає чітке планування, розподіл завдань і контроль виконання. Одним із важливих аспектів є безперервне навчання персоналу, яке не тільки підвищує компетентність працівників, але й сприяє їх більшій залученості та мотивації. За даними Н.П. Гончарової, інвестиції в навчання персоналу можуть підвищити ефективність роботи на 15-20% [3, с. 118].

Ефективність праці персоналу залежить від комплексного застосування різних методів і підходів, що поєднують мотивацію, організаційні зміни, впровадження нових технологій та управлінські практики. Для досягнення стабільного підвищення ефективності слід враховувати як матеріальні, так і нематеріальні аспекти мотивації, оптимізувати організаційні процеси та використовувати можливості технологічного розвитку. Комплексний підхід до підвищення ефективності роботи персоналу через впровадження різних механізмів (мотиваційних, організаційних, технологічних та управлінських) є запорукою успішного функціонування організації. Особливу увагу слід приділяти розвитку людських ресурсів, адаптації до нових умов і технологій, а також забезпеченню мотивації працівників, як матеріальної, так і нематеріальної.

Література:

1. Бутко М.П., Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини. – Київ: Т-во "Знання", 2012. – 320 с.
2. Гончарова Н.П. Організація праці та управління персоналом. – Львів: Львівський національний університет ім. І. Франка, 2014. – 250 с.
3. Карпушин П.І. Менеджмент персоналу. – Київ: Центр учбової літератури, 2011. – 200 с.
4. Мурашко М.І. Управління персоналом. – Київ: КНЕУ, 2009. – 320 с.
5. Скрипко Т. Ефективне управління персоналом. – Київ: Знання, 2016. – 270 с.