

1. Команди, що займаються підготовкою рекомендацій (проектні групи, групи по аудиту тощо).

2. Команди, що займаються безпосереднім здійсненням будь-якої діяльності, виготовленням чого-небудь. Такі групи не мають обмежень в часі.

3. Команди, що керують процесом. Перед ними стоять конкретні цілі, що відрізняються від цілей підприємства.

Незважаючи на те, що персонал в малих та середніх підприємствах може відносити до будь-якої з груп, найчастіше його відносять до другої.

Для створення команди необхідно взяти до уваги такий параметр як організаційна культура підприємства. Вона зазвичай характеризується прийняттям всіма співробітниками однакових правил і норм, зв'язаністю та згуртованістю команди, високим рівнем мотивації членів команди.

Мотивація є основою існування трудового колективу. Тому головною метою менеджерів стає виявлення всіх фізіологічних та психологічних потреб співробітників для пошуку системи мотивації, яка б задовольнила всі ці потреби [5, с. 125]. Звідси виникає необхідність в управлінні процесами мотивації, створенні і реалізації моделі мотивації працівників малих і середніх підприємств.

Отже, розглянувши особливості персоналу на малих та середніх підприємствах, можна зробити висновок, що для більшої ефективності та продуктивності підприємств необхідна наявність таких умов: добре мотивована команда на чолі з керівником, який є лідером і глибоко зацікавлений в успіху справи. Запорукою процвітання підприємств буде створення оптимальної системи управління персоналом, яка б поєднувала у собі особливості стилю керівника та особливості роботи колективу малих та середніх підприємств.

Список використаних джерел:

1. Грибов В.Д. Менеджмент в малом бизнесе : [учеб. пособ.] / В.Д. Грибов. – М. : Финансы и статистика, 2008. – 127 с.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом: регламентация труда / А.Я. Кибанов, Г.А. Мамед-Заде, Т.А. Родкина. – М. : Экзамен, 2011. – 574 с.
3. Панкратов В.Н. Психология управления людьми : [практ. руковод.] / В.Н. Панкратов. – М. : Изд. ин-та психотерапии, 2001. – 323 с.
4. Смирнов Э.А. Основы теории организации / Э.А. Смирнов. – М. : Аудит: Изд. объединение Юнити, 2009. – 375 с.
5. Уткин Э.А. Мотивационный менеджмент / Э.А. Уткин. – М. : «ЭКМОС», 2005. – 255 с.

Лакуста А.О.

студентка;

Лазоренко Т.В.

кандидат економічних наук, доцент,

Національний технічний університет України

«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

ФАКТОРИ МОТИВУВАННЯ HR-МЕНЕДЖЕРА

В наш час дуже важко справлятися з плінністю кадрів, адже знайти хороших, кваліфікованих спеціалістів серед великої кількості пропозицій проблемне та надзвичайно важливе завдання. Саме це завдання вирішують HR-менеджери. Вони допомагають компанії знайти потрібних спеціалістів та працювати з існуючими, які в свою чергу допоможуть компанії досягти успіху.

Для ефективної роботи HR-менеджера важливо пам'ятати про мотивацію. Компанія The Society for Human Resource Management виділила 5 основних факторів, які мотивують HR-спеціалістів [2]:

- Відносини з керівником
- Можливість використовувати свої вміння та навички в повній формі
- Сама робота, її сенс
- Автономність в прийнятті рішення
- Комунікації

Розглянемо зазначені фактори більш детально:

- Відносини з керівником

Варто зазначити, що це дуже правильний підхід робити акцент на відносини з керівником. Адже взаємодія керівника та HR-менеджера сприяє розподілу співробітників на відповідні місця, де вони зможуть в повній мірі використовувати свої навички та вміння. Лідери компаній через свої відносини із HR-менеджерами підіймають рівень значимості HR-менеджера, що, в свою чергу, спонукає їх діяти в інтересах компанії без додаткової мотивації. Цей фактор є мало затратним, але високоефективним.

- Можливість використовувати свої вміння та навички в повній мірі

На даному етапі розвитку суспільства спостерігається перерозподілення пріоритетів, для спеціалістів важливо відчувати себе в відповідному місці, бути впевненим в кар'єрному рості, що в перспективі приведе до збільшення заробітної плати. Адже, багато хто знаходить в роботі з персоналом більше всього задоволення.

- Сама робота, її сенс

Особливість роботи HR-менеджера полягає у тому, що кожен день несе індивідуальні завдання, нові знайомства. Саме різноманітність роботи дає змогу постійно вдосконалювати свої навички, розвиватись та бути обізнаним в різних сферах.

- Автономність в прийнятті рішення

Це дуже ризикований підхід, адже потрібно знайти точку оптимальності, тобто потрібно надати можливість приймати самостійні тактичні рішення. Це дасть змогу HR-спеціалістам розвинути в собі такі якості, як відповідальність та вміння вибудовувати логічний ланцюг в досягненні поставлених завдань.

- Комунікації

Робота з персоналом передбачає постійне спілкування, тому HR-менеджерів можна мотивувати за допомогою надання можливості в постійному спілкуванні.

Отже, за допомогою різних підходів мотивування можна підвищити продуктивність та якість роботи HR-менеджера, що в свою чергу забезпечить компанію новими високоякісними працівниками та покращеною роботою існуючих спеціалістів.

Список використаних джерел:

1. Ейчар: інструкція з використання / Катерина Разинькова, 2016 // електронний ресурс // Режим доступу: <http://hrsovet.rabota.ua/euchar-instruktsiya-po-primeneniyu/>
2. Де у HR-менеджера мотиваційна кнопка? / Марія Шубцова, 2016 // електронний ресурс // Режим доступу: <http://hrsovet.rabota.ua/gde-u-hr-a-motivatsionnaya-knopka/>
3. Олійник С. У. Теорія та практика менеджменту персоналу. – 2013 – X., 115 с.