

## НОРМУВАННЯ ПРАЦІ ЯК АПРІОРНИЙ АСПЕКТ В СИСТЕМІ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВ

Мартінова Н.О., [tvoyanata8@gmail.com](mailto:tvoyanata8@gmail.com)

*Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного*

Актуальність теми. Розвиток системи мотивації персоналу аграрних підприємств не може відбуватися без ефективних дій управлінців і керівників різних рівнів, які повинні спонукати працівників до вирішення тактичних і стратегічних завдань, що стоять перед підприємством, ураховуючи функціональні обов'язки, рівень кваліфікації, професіоналізму, потенціалу підлеглих.

У свою чергу, впровадження механізму розвитку системи мотивації персоналу є управлінським процесом, який здійснюється в системі загального управління персоналом і підприємством. Здійснення цього управлінського процесу потребує визначення певних критеріїв, які враховують результативність праці персоналу та рівень умотивованості щодо досягнення цілей.

Метою написання тез є дослідження значущості нормування праці в системі кадрового менеджменту підприємств.

Важливим критерієм оцінки результативності праці персоналу який підтверджує здатність працівників вирішувати завдання, що ставить перед ними керівництво, і вмотивованість до вирішення цих завдань, також – професійно-кваліфікаційний рівень, є виконання норм праці (часу, та (або) виробітку, та (або) обслуговування).

Виходячи з концепції наукового управління Ф.У. Тейлора, виконання норм персоналом можна вважати головним критерієм при диференціації заробітної плати та виконання нею стимулюючої функції; ґрунтуючись на поглядах Генрі Ганта, поруч із цим, використання нормування праці є мотиватором персоналу до підвищення продуктивності праці та основним критерієм обґрунтованого преміювання персоналу.

Виклад основного матеріалу. Очевидно, що впровадження нормування праці на підприємствах для вирішення цих практичних проблем повинно спиратися на управління розвитком персоналу, що дозволить встановлювати науково-обґрунтовані норми праці, відповідні кваліфікації працівників. Стає зрозумілим, що використання нормування в якості інструменту управління мотивацією персоналу не може бути об'єктивним, якщо «жорсткість» норм не відповідатиме рівню кваліфікації та професійним характеристикам персоналу, його навичкам і вмінням, здібностям і потенціалу, здатності впроваджувати інновації – саме тих рис, які сприятимуть підвищенню сукупної продуктивності на туристичному підприємстві. Така точка зору є виваженою, оскільки спирається на наступні аргументи, що доводяться сучасними вченими-економістами, а саме: навчання, організаційний розвиток і професійне зростання персоналу направлено на вирішення поточних та стратегічних завдань шляхом досягнення більш високої індивідуальної та організаційної ефективності, що є основою для інноваційного розвитку підприємств.

**Висновки.** Отже, на основі вищевикладеного, трьома базовими критеріями щодо управління системою мотивації персоналу туристичних підприємств слід визнати наступні: ступінь виконання нормованих завдань персоналом, професійно-кваліфікаційний рівень персоналу та ступінь його розвитку, обґрунтованість рівня оплати праці зміні основних результатних показників.

### Список використаних джерел

1. Пілігрим К.І. Теоретичні аспекти протиріч управління підприємством із урахуванням розвитку мотивації персоналу / К.І. Пілігрим // Економіка Криму, 2013. - №4 (45). - С. 317-324. (0,38 ум. друк. арк.)

**Науковий керівник: Бочарова Н.О., к.е.н., доцент**