

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Методы управления персоналом – это совокупность приемов и способов воздействия на управляемый объект для достижения поставленных организацией целей.

В зависимости от типа организации и выбранной HR-стратегии, обычно разделяют три вида методов:

- административные;
- экономические;
- социально-психологические.

Современные методы управления персоналом:

1) Более качественное, разнообразное и гибкое обучение. Составляющие:

- Использование более разнообразных форматов обучения. Например, вебинаров, выездных тренингов, мини-тренингов внутри компании, развития корпоративной библиотеки.

- Задействование более гибких форматов. Прохождение онлайн-курсов в записи, участие в мастер-группах, отсроченные задания.

- Повышение уровня требований к качеству обучения. Руководители и HR компании, в целом, оценивают программы, тренеров, консультантов строже, по перечню индивидуальных критериев.

2) Планирование персонального карьерного пути. Карьерных лестниц недостаточно. Важно учитывать сильные и слабые стороны конкретного сотрудника, его уровень притязаний и амбиций, его персональные цели.

Индивидуальные беседы, обсуждение карьерных перспектив конкретного сотрудника в данной компании помогает определить его карьерный путь, выбрать направления повышения квалификации, акцентировать внимание на главных результатах, которые компания ждет от него.

Конечно, это не так-то просто реализовать, зато метод приносит свои ощутимые результаты, удается установить реальное доверие.

3) Обновление кадровых политик. Во многих случаях это даже не обновление, а именно замена. Убирают устаревшие формулировки, включают обновленные ценности компании. Какие-то формулировки становятся более гибкими, какие-то, наоборот, дополняются конкретикой.

4) Help-management. От директивных указаний переходят к содействию, участию. Когда сотрудник сталкивается с новой или просто сложной задачей, особенно ограниченной в сроках, то ему оказывают поддержку. Спрашивают, какая помощь нужна со стороны HR и руководства.

5) Вклад в бренд компании-работодателя. Все труднее привлечь талантливых, опытных сотрудников. А еще труднее их удержать в компании. Как раз долгосрочные вложения в имидж, бренд компании-работодателя частично помогают решить данные проблемы. Компании осознали важность развития кадрового бренда.

Сегодня усилия по развитию этого бренда становятся более системными. В ряде случаев компании целенаправленно работают на определенные ниши потенциальных сотрудников, которые им интересно привлечь. Продуманный и транслируемый бренд работодателя со всеми его составляющими как раз помогает дать ответ на вопрос: «Зачем и почему мне работать именно здесь, а не в аналогичной компании с тем же уровнем заработка?»

6) Активное использование гибких форм занятости. Выведение направлений и функций в аутсорсинг. Пользование услугами фрилансеров. Перевод сотрудников на удаленную работу, на гибкий график.

Компании становятся более изобретательными в плане задействования «гибких рабочих мест». Графики становятся более продуманными, благодаря чему сотруднику проще балансировать между рабочими обязанностями и личной жизнью. Что немаловажно - без ущерба для результата работы его компании.

7) Поддержание и развитие креативного офисного пространства. Обеспечивают более комфортный отдых сотрудников, создавая им приятные лаунж-зоны, «спортивные уголки». В компаниях появляется больше мест, где можно спокойно обсудить проект. Переговорные комнаты оснащают не только базовыми инструментами, «но и дополнительными. От многих сотрудников ждут не только выполнения «конвейерных» обязанностей, а именно прорывных идей, оптимизации процессов, ярких событий.

8) Гибкий менеджмент. Управление персоналом и его развитием все больше строится на принципах прозрачности, открытости. Активнее используется инструмент обратной связи, причем, эта обратная связь действительно учитывается. Как бы банально не звучала фраза «индивидуальный подход», но именно в ней и заключается гибкость кадрового менеджмента. Вкупе с открытостью в долгосрочной перспективе это дает свои результаты.

Литература

1. Воденко К.В. Управление персоналом: Учебник/М.: Дашков и К°. -2019. -374 с.