

Наумик И. А.
студентка 3-го курса,
Мишкова М. П.
к.э.н., доц.

Брестский государственный технический университет, г. Брест, Беларусь

МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ

Управление персоналом считается одним из самых сложных процессов в организации. Эффективное руководство персоналом требует знания в самых разных областях. Многие организации сталкиваются с такими проблемами, как недостаточно квалифицированные сотрудники, высокая текучесть кадров, что приводит к утере конкурентоспособности организации и снижению эффективности работы. Всё это происходит из-за неправильно выбранной стратегии управления трудовыми ресурсами в организации. С целью преодоления данных проблем используется система методов управления персоналом, которая позволяет выбрать основной алгоритм управления трудовым коллективом, определить основные цели и задачи управления, методы стимулирования [1].

Система методов управления персоналом представляет собой способы воздействия на коллектив и отдельных работников в целях осуществления координации их деятельности в процессе функционирования организации. Методы управления персоналом являются основой для организации бесперебойной деятельности компании, поддержания ее конкурентоспособности, высокой производительности, коммерческой стабильности.

Для управления персоналом в организации обычно используются три группы методов:

1. Экономические.
2. Административные (организационно-распорядительные) методы.
3. Социально-психологические [2].

Экономические методы управления. При таком подходе руководители опираются на материальные способы мотивации персонала. Сотрудник будет работать больше и лучше, чтобы получить экономический результат в виде повышения дохода и получения других материальных благ. Основным экономическим методом — заработная плата. Также сюда относятся стимулирующие выплаты за соблюдение определенных требований, достижения целей. В качестве материального стимулирования могут выступать дополнительные бонусы, например, предоставить сотруднику привилегии в виде дополнительного медицинского страхования, оплаты посещения фитнес-центра, бесплатного питания, льготного кредита. Экономические методы стимулируют сотрудников работать эффективнее, побуждают к работе. Не для всех сотрудников подходит только материальное стимулирование, если людей не вдохновляет ничто, кроме оплаты труда, это отразится на качестве работы. Помимо материальной выгоды сотрудники должны любить свое дело, хотеть развиваться в определенной сфере, эффективнее работать для организации [3].

Административные (организационно-распорядительные) методы. Основой для использования организационно-административных методов управления являются организационные отношения, которые составляют неотъемлемую часть управления, так как через них осуществляется одна из основных функций управления — функция организации работы сотрудников. Организационно-административные методы базируются на прямом воздействии вышестоящих органов на исполнительные путем применения управленческих команд. С помощью данных методов можно целенаправленно воздействовать на управляемый объект, оформляя приказы, распоряжения, которые отдаются в письменной или устной форме, контролируя их исполнение [4].

В рамках организации выделяют три формы проявления организационно-административных методов:

1. Обязательное распоряжение (приказ, запрет).

2. Совещательные (консультации, нахождение компромисса).
3. Рекомендации, пожелания (совет, разъяснения, предложения).

Основными мотиваторами для персонала служат чувство долга и соблюдение трудовой дисциплины. За нарушения предусмотрены наказания (штрафы, выговоры). Такие методы управления подходят для организаций, где не приветствуются креативные решения, а нужно только четкое следование алгоритму. Нет необходимости долго искать выход из сложившейся ситуации, поскольку все возможные варианты прописаны в инструкциях. Недостатком административной системы управления можно считать низкую заинтересованность сотрудников в развитии компании. В таких организациях редко работают люди творческого склада [4].

Социально-психологические методы представляют собой воздействия на интересы личности или коллектива, они основаны на законах психологии и социологии. Один из наиболее важных результатов применения психологических методов — минимизация личностных конфликтов. Такие методы должны создавать комфортную атмосферу в коллективе. Они направлены на регулирование конфликтов, поиск решения проблем внутри коллектива, развитие инициативы и чувства ответственности у работников. Предприятие создает комфортные условия для работников, благоприятный социальный климат. Эти способы применяются в организациях, в которых важна атмосфера в коллективе, корпоративная культура, творческий подход сотрудников, благоприятный социальный климат. Например, такие методы часто используют в IT-компаниях. Такие методы не подойдут для команд, которым нужна строгая дисциплина и достижение конкретных целей, соблюдение сроков [3].

Помимо традиционных методов управления персоналом существует множество новых, которые позволяют достигнуть большей эффективности от деятельности организации, так как традиционные методы не всегда могут применяться в современном мире постоянно изменяющихся тенденций. Рассмотрим некоторые из них:

1. Одним из современных методов управления организацией является метод программного управления по целям. Метод, при котором руководители разных звеньев следуют определенным целевым установкам. Метод управления по целям — способ управления в организациях различных форм, сфер деятельности, уровней сложности. Но высокая эффективность от использования данного метода может быть достигнута при наличии строгого порядка в организации деятельности предприятия [1].

2. Профессиональный рост за счет фирмы. В современных условиях регулярное обновление навыков и знаний приобретает особое значение, но не у каждого сотрудника имеется достаточное количество времени и средств на посещение различных курсов, семинаров. Руководство крупных организаций оплачивает участие сотрудников в вебинарах, тренингах, прохождении курсов, чтобы повысить профессиональный опыт персонала.

3. Онбординг. Чтобы молодые специалисты быстро вникли в суть работы организации и чувствовали себя комфортно на рабочем месте, используют данный метод. Онбординг — это процесс адаптации на новом рабочем месте, подготовка сотрудника к его задачам и обязанностям, ознакомление с целями организации. Без адаптации молодых сотрудников к работе в организации часто возникает высокая текучесть кадров, так как новички просто теряют интерес к профессии, не могут адаптироваться на новом рабочем месте, поэтому в организациях используется онбординг.

4. Дистанционная работа. Во многих случаях производительность труда не зависит от того, где именно находится сотрудник, в офисе, дома или в поездке. Удаленная работа — хороший вариант для нанимателя и специалиста, позволяющий им получать взаимную выгоду. Такой формат подходит не только для женщин в декрете или студентов, но и для интровертов, которые не стремятся общаться с людьми, предпочитая выполнять свои обязанности из дома в более комфортной атмосфере [3].

Задача управления человеческими ресурсами — формирование производственного поведения сотрудников, обеспечивающего достижение целей организации. Вклад в производство зависит от отношения работника к предприятию, поставленным целям и выполняе-

мым задачам. Существует множество эффективных методов управления персоналом. Каждая организация использует свою систему, от которой зависит эффективность деятельности предприятия. Многие из методов схожи между собой, так как одни методы порождают другие, применение многих невозможно без использования других. Таким образом, можно сделать вывод, что все методы управления взаимосвязаны и взаимодополняемы [1].

Список источников

1. Управление персоналом [Электронный ресурс] // Audit-it.ru : [сайт]. [2024]. URL: https://www.audit-it.ru/terms/trud/upravlenie_personalom.html.
2. Управление персоналом [Электронный ресурс] // Википедия : [сайт]. [2024]. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Управление_персоналом.
3. Методы управления персоналом: какие существуют [Электронный ресурс] // Деловая среда : [сайт]. [2024]. URL: <https://dasreda.ru/media/for-managers/metody-upravleniya-personalom/>.
4. Методы управления персоналом [Электронный ресурс] // Студопедия : [сайт]. URL: https://studopedia.ru/4_33369_metodi-upravleniya-personalom.html.