

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

THE USE OF MODERN METHODS OF PERSONNEL MANAGEMENT IN THE ENTERPRISE

Авторы: Минасян Сюзанна Егишевна (Армавирский Государственный Педагогический Университет)
Сердюкова Юлия Ивановна (Армавирский Государственный Педагогический Университет)

Аннотация: Исследование посвящено изучению современных методов управления персоналом на предприятии, повышению эффективности их воздействия на трудовой коллектив организации в современных экономических условиях. Управленческий персонал оказывает управляющее влияние на действующую систему управления персоналом, определяет возможности эффективного использования трудовых ресурсов. Методы регламентации процессов управления персоналом организации необходимы для непрерывности и эффективности процесса стимулирования работы сотрудников. Они оказывают существенное воздействие на эффективность деятельности персонала и результативность труда.

Ключевые слова: методы управления персоналом, управление персоналом, менеджмент, административные методы, экономические методы, социально-психологические методы.

Annotation: The study is devoted to the study of modern methods of personnel management at the enterprise, increasing the effectiveness of their impact on the organization's workforce in modern economic conditions. Management personnel has a controlling influence on the current personnel management system, determines the possibilities of effective use of labor resources. Methods of regulating the processes of personnel management of the organization are necessary for the continuity and effectiveness of the process of stimulating the work of employees. They have a significant impact on the efficiency of personnel and the effectiveness of labor.

Keywords: methods of personnel management, personnel management, management, administrative methods, economic methods, socio-psychological methods.

Для результативности хозяйственной деятельности в современной системе менеджмента предприятия важную роль играют вопросы управления персоналом. Менеджеры предприятий используют накопленный опыт теоретическими школами и практиками менеджмента для формирования системы управления персоналом, создания благоприятного микроклимата в коллективе, управления карьерой и кадровой политикой. Но важно отметить, что различные периоды развития менеджмента возникают различные проблемы управления персоналом.

Существует концепция управления персонала, которая стала переломным этапом и получила широкое распространение не только в США, но и в других странах мира. Данная концепция имеет название «Концепция научного управления», ее автором стал

Ф.У. Тейлор.

Современный управленческий аппарат использует основные положения и определения названной концепции, осуществляет разработку процедур и правил поведения сотрудников в различных ситуациях на производстве. Также он выстраивает иерархию распределения власти, регламентирует права и обязанности работников предприятия и т.п.

На предприятиях использует различные виды систем управления персоналом, но методы управления персоналом в них едины. В таблице 1 приведены три группы методов управления персоналом.

Таблица 1- Система методов и элементов управления персоналом

Методы управления персоналом		
Административные	Экономические	Социально-психологические
1. Материальная ответственность и взыскания	1. Рабочая сила	1. Психологическое планирование
2. Распорядительные воздействия	2. Фазы воспроизводства товаров	2. Тип личности
3. Административная ответственность	3. Ценные бумаги	3. Конфликты
4. Организационные воздействия	4. Плановое ведение хозяйства	4. Интеллектуальные способности
5. Дисциплинарная ответственность и взыскания	5. Рыночное ценообразование	5. Партнерство
	6. Оплата труда	6. Социальное планирование
	7. Хозяйственный расчет	7. Мораль

Рассматривая административные методы управления персоналом на предприятии, нужно сказать, что оно основаны на чувстве долга, стремлении сотрудника работать в конкретной организации и осознанной необходимости дисциплины труда. Для этих методов характерно прямое воздействие на сотрудников в виде административных и регламентирующих актов, которые необходимо исполнять.

Административные методы управления персоналом соответствуют распоряжениям вышестоящих органов управления на предприятии и правовым нормам. Сюда входит целый комплекс работ с персоналом:

- утверждение административных норм и нормативов;
- формирование организационных структур органов управления на предприятии;
- издание распоряжений и приказов;
- подбор кадров,
- разработка должностных инструкций, стандартов и положений;
- контроль за исполнением разработанных стандартов и др.

Реализация административных методов осуществляется через воздействие управленческого звена на персонал, данные методы держатся на: дисциплине, системе административно-правовых взысканий и властных отношениях.

В экономических методах управления персоналом широко используется система материального стимулирования. Она постоянно изменяется, это происходит благодаря выявлению новых резервов и возможностей стимулирования с учетом экономических интересов каждого участника процесса управления персоналом на предприятии.

Материальное стимулирование базируется на экономических интересах работника, которое побуждает его к эффективной трудовой деятельности. Личный вклад каждого сотрудника в результаты деятельности предприятия формирует не только его личный доход, но и доходы предприятия. При рассмотрении совокупности мероприятий, которые разрабатываются и применяются на предприятии с целью повышения заинтересованности работника в результатах производства и прибыльности предприятия, можно судить об эффективности системы экономического стимулирования на предприятии и в целом об экономических методах управления персоналом. В настоящее время экономическое стимулирование на предприятии предполагает установление особого уровня материального вознаграждения - премия, заработная плата, льготы и компенсации. Немаловажным экономическим методом стимулирования персонала является участие сотрудников предприятия в его прибыльности.

Экономические методы управления персоналом, которые используются на предприятиях, предполагают разработку планово-экономических показателей и средств их достижения. В случае повышения эффективности экономических стимулов формируются условия, при которых работники побуждаются к эффективной работе не столько административным влиянием (указания, директивы, приказы и т.п.), сколько экономическим стимулированием.

Также на основе экономических методов управления персоналом развиваются и укрепляются социально-психологические и организационно-административные методы, повышается культура и профессионализм их применения.

Не менее важным фактором при выборе методов стимулирования является психологический, именно он лежит в основе социально-психологического стимулирования.

Работу управляющего персоналом в организации можно оценивать как «хорошо», если его деятельность по мотивации и стимулированию сотрудников приводит к:

- повышенному притоку работников на предприятии;
- сокращению текучести кадров;
- большей сплоченности и солидарности в коллективе;
- улучшению репутации предприятия;
- творческому подходу и активности во внедрении достижений научно-технического прогресса;
- повышению работоспособности сотрудников;
- увеличению оборота и прибыли.

Среди социально-психологических методов управления персоналом предприятия особым является социальное и психологическое планирование. Социальное планирование направлено на разработку плановых показателей и социальных нормативов, оно является регулятором отношений в коллективе. Социальные нормативы затрагивают нормы: оплата труда, условия труда, уровень жизни и т.д.

Психологическое планирование является сравнительно новым направлением в системе управления персоналом. Оно регулирует эффективный психологический климат в трудовом коллективе предприятия. Также данный вид планирования неразрывно связан с социальным планированием, направлен на разработку методов планирования психологического климата и создания психологических норм для работников с целью достижения поставленных трудовых результатов. Для реализации данного направления на предприятиях создаются профессиональные психологические службы, в их состав входят социальные психологи.

Экономические кризисы и санкции отражаются на проводимой социальной политике и социальных реформах в обществе. Они затрагивают систему материального стимулирования на предприятиях и социально-психологический климат в трудовом коллективе. Сложившаяся ситуация в мире требует совершенствования применяемых методов управления персоналом на предприятии, создания здорового социально-психологического климата в трудовом коллективе, а также сохранения материальной заинтересованности работников. Современные методы управления персоналом достаточно тонко оказывают влияние на личность отдельного работника. Дозированное применение данных методов и дифференцированный подход дают положительные результаты при применении новых подходов в методах управления персоналом предприятия.

ПРИМЕЧАНИЯ:

1. Верна В.В., Управление персоналом организации как основополагающий фактор ее устойчивого развития / В.В. Верна // Успехи современной науки. – 2019. – Т. 3. – № 1. – С. 171-173.
2. Дегтяренко Е.А., Управление персоналом как ключевая роль в развитии бизнеса предприятия / Е.А. Дегтяренко, Д.О. Труфанова, В.И. Рой // Новая наука: Стратегии и векторы развития. – 2018. – Т. 1. – № 4. – С. 71-74.
3. Комиссарова Т. А., Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Т. А. Комиссарова. – М.: Дело, 2018. – 312с.
4. Маслов Е.В., Управление персоналом: технология и идеология / Е.В. Маслов // Организационная психология. – 2018. – №8. – С. 12-14.
5. Комиссарова Т. А., Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / Т. А. Комиссарова. – М.: Дело, 2018. – 312с.
6. Гутгарц, Р.Д. Эволюция подходов к проблеме управления кадрами предприятия / Р.Д. Гутгарц // Менеджмент в России и за рубежом. – 2019. – №5. – С. 23-26.