

ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

*А. В. Куделко, студентка гр. 10502121, ФММП БНТУ,
научный руководитель – старший преподаватель А. А. Подупейко*

Резюме – в статье рассматриваются основные методы управления персоналом, а также определяются ключевые моменты построения эффективной системы управления человеческими ресурсами.

Resume – the article discusses the main methods of personnel management, and also defines the key points for building an effective human resource management system.

Введение. Управление персоналом – один из важнейших инструментов управленческой деятельности организации, так как именно от производительности труда зависит эффективность деятельности организации, ее конкурентоспособность и возможность получения прибыли.

Основная часть. В бизнесе персонал – важнейший элемент для достижения высокого уровня производительности, однако следует отметить, что без эффективного руководства достижение необходимых результатов деятельности невозможно. Выделяют множество основных методов в управлении персоналом. Все они уникальны и включают различные инструменты воздействия на трудовую деятельность персонала.

Следует отметить, что применение одних методов способствует повышению эффективности деятельности сотрудников, в то время как использование других не приносит ожидаемого результата в силу неверной подачи руководителя.

Современные методы воздействия на трудовую деятельность сотрудников подразделяются на: экономические, социально-психологические, административные [1, 2].

– экономические – все методы материальной стимуляции работников организации. Они включают: стимулирующие выплаты, гарантии и компенсации, вознаграждение за конечный результат и прочее;

– социально-психологические: основаны на законах психологии и социологии, целью их применения является сведение к минимуму проявления личностных конфликтов в трудовом коллективе. Например, социальное планирование, социологические исследования, развитие личностных качеств сотрудников, соревнование (проявляется в стремлении людей к успеху, самоутверждению), внушение, убеждение, вовлечение, принуждение и т. п.;

– административные – это методы, основанные, прежде всего, на применении руководством предприятия инструментов, подкрепленных нормативными актами в области трудового законодательства. К таким методам относятся: организационное и распорядительное воздействие,

дисциплинарная ответственность и взыскания, материальная ответственность и т. д.

Важным моментом в исследуемых методах является то, что руководитель должен уметь распознавать потребности и интересы персонала и учитывать их при принятии управленческих решений. Если же управление опирается только на интересы руководителя и прибыльность компании, не принимая во внимание потребности работников, то в итоге сотрудники начнут поиски более приемлемых для них условий труда.

На наш взгляд, важно выделить следующие ключевые моменты, которые следует учитывать руководителю при построении эффективной системы управления человеческими ресурсами. Во-первых, непрерывно анализировать потребности и интересы сотрудников и организации, учитывать их при принятии управленческих решений и постановки краткосрочных и долгосрочных целей подразделений.

Во-вторых, необходимо создать комфортные рабочие условия, способствовать развитию дружеских отношений между рабочими, наладить систему коммуникаций между подразделениями, поддерживать работников в их стремлении к саморазвитию, обучению и повышению квалификации, вовлекать сотрудников в процесс генерации идей, способствовать развитию креативности и проявлению инициативности сотрудников.

В-третьих, руководитель должен работать над личностным развитием, следовать правилам и нормам корпоративной культуры организации, так как руководитель – это центральная личность в организации, следовательно, его поведение напрямую влияет на действия его подчиненных.

В-четвертых, необходимо организовать систему обратной связи с работниками, с целью своевременного анализа как успехов, так и неудач компании. Откровенность с сотрудниками необходима, в дальнейшем они будут понимать, как важно обмениваться информацией, в том числе рассматривая и обсуждая проблемы, возникающие в процессе работы.

Заключение. Следование вышеперечисленным рекомендациям позволит руководителю наладить эффективную систему управления персоналом организации, своевременно выявлять и решать проблемы, возникающие в процессе трудовой деятельности подразделения, способствовать созданию благоприятного рабочего климата, а также достигать поставленных краткосрочных и долгосрочных целей.

ЛИТЕРАТУРА

1. Управление персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.audit-it.ru/terms/trud/upravlenie_personalom.html. – Дата доступа: 13.03.2022.

2. Методы управления персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.cfin.ru/management/people/hrm_methods.shtml. – Дата доступа: 15.03.2022.