

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

К.С. Величко

Научный руководитель – Н.Ю. Шрайбер

Система управления персоналом играет ключевую роль в развитии компании долгосрочного периода. Поэтому перед организацией сразу же возникает проблема, которая заключается в качественном использовании методов управления. И важно отметить, что методы управления смогут положительно повлиять, если руководитель сформулировал четкую стратегию развития своей организации: либо это увеличение спроса на продукцию, либо расширение производства и разработка новых видов продукции и т. п.

Методы управления взаимосвязаны с принципами управления. Это означает, что методы являются способами реализации принципов - основополагающих фундаментальных правил, соблюдающихся для достижения конечных целей компании. Методы имеют альтернативный характер, то есть можно заменить один на другой, осуществить выбор. Они вытекают из принципов управления, поэтому их нельзя своевольно придумать. Прежде всего, современные методы управления персоналом должны основываться на знании о мотивации работника, на ее формировании в соответствии с задачами и целями, которые ставит перед собой организация, а также от стиля руководства [3, с.32].

Как было выяснено, эффективная работа компании в большей степени зависит от кадров. Поэтому первое, что необходимо – это деловая оценка персонала.

Под деловой оценкой персонала понимают процесс целенаправленного

установления качественных характеристик персонала требованиям своей должности. Данный метод позволяет разработать возможные пути совершенствования деловых или личностных качеств сотрудника, что в дальнейшем повлияет на трудоспособность, а значит принесет положительный эффект на развитие компании. Оценка должна проходить в три этапа: подготовка, аттестация, подведение итогов с последующими рекомендациями и тактиками.

Составной частью общей эффективности трудовых ресурсов является обучение персонала. Ведь от обучения зависит качество и результативность деятельности сотрудников в дальнейшем. Соответствие профессиональных знаний и умений современным требованиям производства и обеспечивает данный метод.

Стоит отметить и материальные поощрения, имеющие немалый вес в управлении персоналом. Например, большое внимание стимулированию творчества уделяют компании, ориентированные на инновации. Так, компания IBM поощряет идеи, которые находят свое применение. За это автор внедренного предложения получает 25% общей суммы экономии в течение двух лет.

На качество выполняемой работы могут существенно повлиять льготы и выплаты социального плана. Такие выплаты способствуют развитию духа приверженности к фирме, позволяя фирмам привлекать высококвалифицированных работников [4, с.14]. К таким выплатам можно

отнести: оплаченные праздничные дни, отпуска, время перерыва на отдых, время на обед, медицинское страхование на предприятии, дополнительное пенсионное страхование, предоставление бесплатных стоянок для автомобилей и т.п.

Однако следует отметить, что средством мотивации могут служить не только деньги, но и все, что способствует укреплению у человека чувства самоуважения, формирование сплоченности коллектива. Такое понятие носит название «корпоративная культура».

Корпоративная культура формирует стандарты поведения, стимулирует работников на достижение целей, определяет ценности и убеждения работников предприятия, формирует и ее имидж, создает дух коллективного «мы». Уже известен тот факт, что корпоративный дух увеличивает прибыль и качество выпускаемой продукции примерно на 15-20% [1, с.99]. Открытость и доверительность в отношениях между руководством и работниками, постоянное и точное информирование о производственно-экономической ситуации, складывающейся на предприятии, об ожидаемых перспективах и намечаемых действиях – важное условие успешности такой стратегии.

Руководителю важно помнить и том, что к активным действиям, в том числе и к труду, человека побуждает мотив в удовлетворении различных потребностей.

При осознании своих потребностей и желания их удовлетворить, у работника просыпается интерес, как это сделать. Это – внутренняя побудительная сила по отношению к конкретной деятельности, но только в том случае,

если человек уверен, что достичь желаемое ему по силам. Конкретные причины того или иного типа поведения людей упираются в конечном счете в их интересы, что немало важно держать в голове руководителю, стремящемуся в повышении эффективности управления персонала.

Основываясь на внутреннюю мотивацию, работники действуют спокойнее и добросовестнее, лучше усваивают задания и знания. Именно поэтому для мотивации сотрудников руководитель должен определить потребности и найти способ их удовлетворения, не забывая, что внутреннее побуждение к действию является результатом взаимодействия потребностей.

Чтобы успешно руководить рабочим персоналом, каждый менеджер должен хотя бы в общих чертах представлять, чего хотят и чего не хотят его подчиненные, каковы основные мотивы их поведения, в каком соотношении они находятся, как можно воздействовать на них и каких результатов при этом ожидать. Исходя из этого, он либо изменяет мотивационную структуру их поведения, развивая желательные мотивы, либо применяет методы, основанные на прямом стимулировании их действий [2, с.50].

Стоит отметить, что для достижения высоких результатов в организации труда и ее высокой производительности, необходимо выбирать такие управленческие методы, которые были бы «подходящими» для конкретного работника с учетом в полной мере ситуации. Использовать индивидуальный подход. Тогда, учитывая все нюансы, можно добиться наиболее полной трудовой отдачи.

Литература и источники:

1. Искусство управления персоналом: учебное пособие для экономических колледжей и вузов. - М.: Гелан, 2001. 411 с.
2. Менеджмент: учебное пособие. - СПб.: Изд-во Питер, 2000. 160с.
3. Современная служба управления персоналом: справочник кадровика. 2002. №5.
4. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации : учебно-практическое пособие / Государственный университет управления (ГУУ). М: Проспект, 2014. 64 с.