

УДК 658.5.011

*Глезденева Л.Д.,  
студент факультета экономики, менеджмента и торговли  
3 курс, направление «Менеджмент»  
Министерство образования и науки Российской Федерации  
ФГБОУ ВО «Российский экономический университет  
имени Г.В. Плеханова  
Краснодарский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова*

## **СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ**

***Аннотация:** управление людьми, как главная задача менеджмента в организациях, всегда основывается на совокупности основополагающих исходных теоретических и эмпирических предпосылок, формирующих парадигму, на базе которой строится система управления человеком в организации.*

***Ключевые слова:** управление персоналом, менеджмент, производительность труда, мотивация персонала, подбор персонала, методы управления персоналом*

***Abstract:** people management, as the main task of management in organizations, is always based on a set of fundamental initial theoretical and empirical prerequisites that form the paradigm on the basis of which the human management system in the organization is built.*

***Keywords:** personnel management, management, labor productivity, personnel motivation, personnel selection, personnel management methods.*

Сейчас значимым фактом формирования конкурентоспособности предприятия и преодоления установленных экономических целей

представляется действенное регулирование персоналом. Все это десятилетие был технократический подход к хозяйствованию на уровне предприятий, когда на самую высоту устанавливались производственные планы, бюджеты, структуры, управленческие распоряжения.

Государственные органы власти вели дело с кадровой политикой. Некоторые образующие данного управления не учитывали значительности руководителя, этим они не брали в счет мотивацию, а также увлеченность и заинтересованность подчиненных. Это все приводило к невысокой производительности труда.

В основном, как демонстрирует практика, содержание, сущность и функциональные свойства управления персоналом как комбинированного организационного компонента процесса управления значительно возросло и усилилось.

Перемены в принципах управления персоналом, как считают эксперты, в первую очередь, должны быть направлены на осуществление мотивационной политики персонала, которая приобретает решающее значение в современных условиях. Служба управления персоналом отвечает за адаптацию и обучение новых сотрудников. Оценка эффективности работы персонала также входит в зону ответственности кадровой службы. К подобным функциям можно отнести подбор методик и составление планов оценки, определение критериев эффективности. Также к ним относится непосредственно проведение мероприятий по оценке работы персонала: проведение анкетирования, интервьюирования, тестирования.

К функциям службы управления персоналом относится составление должностных инструкций совместно с руководителями подразделений, ведение кадровой документации в соответствии с ТК РФ, ведение кадровой отчетности, работа с государственными организациями.

Кадровая служба отвечает за построение в компании системы должностей, оптимизации расходов на персонал и их контроль. Специалист по

управлению персоналом участвует в разработке системы бонусов и оформлении необходимой документации по оплате труда. С его помощью начисляются ежемесячные компенсации.

Персонал — важнейший элемент множества видов бизнеса, но без эффективного руководства человеческий фактор становится непродуктивен.

Существуют современные методы управления персоналом, они являются приемами и способами воздействия на работников с целью достижения организационных задач. Это дает возможность найти грамотный подход к управлению персоналом и извлечь максимальную выгоду из деятельности организации. Попробуем выделить современные методы управления персоналом. Их, в первую очередь, можно разделить:

– по характеру воздействия — убеждение, проявляющееся в использовании различных воспитательных разъяснительных, организационных мер для формирования воли подчиненного или ее преобразования.

Этот метод направлен на исполнение сотрудниками воли руководителя, через приказы, инструкции и рекомендации. Благодаря такому методу достигается единство воли руководителя и коллектива, являющееся необходимым условием общности действий;

– информирование — внутренняя информационная политика. Если работники, плохо информированы по первостепенным вопросам — это резко снижает позитивный настрой на работу с высокой результативностью;

– принуждение — мера управления, основанная на угрозах применения штрафных санкций, увольнения и других негативных форм воздействия. Вызывает отрицательную реакцию персонала, так как работа из-под палки никогда не будет высоко результативной;

По управленческим этапам:

– организация — формирование условий для работы, непосредственная организация трудовой деятельности;

– планирование — призвано регламентировать поведение персонала в процессе реализации поставленных целей;

– анализ — позволяет обобщать имеющуюся информацию и делать выводы о необходимых в дальнейшем мероприятиях;

– учет личных данных персонала — открывает возможность применения индивидуального подхода;

– контроль — обязателен для наблюдения за всеми трудовыми процессами; – мотивация — персонал, который имеет определенный стимул к работе (дополнительное денежное вознаграждение, продвижение по работе) работает эффективней.

По способам воздействия на персонал:

– экономические — основаны на правильном применении экономических законов (известны также как «методы пряника» по способам своего воздействия);

– административные — базируются на властных способах воздействия (дисциплине, взысканиях), известны также как «методы кнута»;

– социально-психологические — исходят из морального воздействия мотивации людей, известны как методы убеждения, являются наиболее эффективными.

Таким образом, современные методы управления персоналом весьма своеобразны. Но максимально выгодными могут быть только те из них, которые имеют разумную долю сочетания различных методов воздействия.

#### **Использованные источники:**

1. Игнатьева А.В., Максимцов М.М. Исследование систем управления: учебное пособие для студентов вузов / А.В. Игнатьева, М.М. Максимцов. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ЮНИТИ — ДАНА: Закон и право, 2015. — 345 с.
2. Долятовский В.А., Долятовская В.Н. Исследование систем управления: Учебно-практическое пособие. М.: ИКЦ «МарТ», 2013. — 200 с.

3. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Современный экономический словарь. — 2-е изд., испр. М.: ИНФРА-М, 201. — 479 с.
4. Жигалов В.Т. Исследование систем управления: Учебное пособие. Белград: Изд-во БУПК, 2010. — 180 с.
5. Мыльник В.В., Титаренко Б.П., Волочиенко В.А. Исследование систем управления: Учеб.пособие. М.: Академический проект; Трикста, 2014. — 150 с.
6. Управление современной компанией: Учебник. Под ред. Б. Мильнера и проф. Ф. Лиса. М.: ИНФРА-М, 2011. — 430 с.