

БОДНАР ТВ., ст.гр. МО-12 м
Науч. рук. Руднева Е.Ю., к.э.н., доц.
Автомобильно-дорожный институт ДонНТУ,
г. Горловка

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПЕРСОНАЛА НА ОСНОВЕ ВЫБОРА МЕТОДОВ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ

Проведен теоретический обзор и анализ методов управления персоналом и выявлены возможности осуществления рационализации труда работников на предприятиях.

Актуальность. В настоящее время экономическое развитие предприятия определяется не столько технологией производства, размещением производительных сил, организационно-экономическими составляющими, сколько обеспеченностью предприятия компетентными, инициативными работниками, способными брать на себя ответственность за достижение целей предприятия и принимать оптимальные решения в сложной и изменчивой обстановке, а также наличием системы эффективного управления персоналом на предприятии. Путь к этому лежит через понимание мотивации труда работников. Поэтому изучение основных методов управления персоналом является актуальным в современных условиях хозяйствования.

Вопросы мотивации труда работников в своих работах отразили такие зарубежные авторы, как Врум В., Линдсей Г., Маслоу А., Портер М., Яккока Л. и другие. Данные вопросы также рассматриваются в работах отечественных ученых, таких как Богиня Д.П., Диесперов В.С., Купалова Г.И. и других.

Цель исследования. Обосновать возможность повышения эффективности работы персонала на основе формирования оптимальной совокупности методов управления.

Основная часть. Эффективность деятельности предприятий напрямую зависит от качества управления не только его финансами, но и непосредственно персоналом. Рационализацию труда работников можно осуществить с помощью эффективного использования методов управления персоналом. Руководители всегда осознавали, что необходимо побуждать людей работать на предприятие. Но они считали, что для этого достаточно простого материального вознаграждения. Однако применение только экономических методов не всегда приводит к повышению производительности труда и эффективному управлению персоналом предприятия. Поэтому необходимо рассмотреть и другие методы управления.

Для начала рассмотрим понятие «методы управления».

Методы управления – это совокупность приемов и способов воздействия на управляемый объект для достижения поставленных предприятием целей. Через методы управления реализуется основное содержание управленческой деятельности [1].

В практике управления, как правило, одновременно применяют различные методы и их сочетания. Так или иначе, но все методы управления органически дополняют друг друга и находятся в постоянном динамическом равновесии.

Направленность методов управления всегда одна и та же – они направлены на людей, осуществляющих различные виды трудовой деятельности, то есть на персонал организаций (предприятий, компаний, фирм).

Цель методов управления – обеспечение гармонии, органического сочетания индивидуальных, коллективных и общественных интересов. Методы управления призваны обеспечить высокую эффективность труда работников, их согласованную работу, максимально мобилизовать персонал на успешное достижение целей предприятия.

В системе методов управления выделяются общие методы. К ним традиционно относятся экономические, социально-психологические методы и административные (иногда их называют организационно-распорядительные) [2]. Рассмотрим каждый из них.

Экономические методы управления занимают, можно сказать, центральное положение в управлении, т.к. сейчас в мире главенствует рыночная экономика и в основе отношений управления лежат экономические отношения, отвечающие интересам и потребностям людей (персонала).

Экономические методы управления являются способами воздействия на персонал на основе использования экономических законов и обеспечивают возможность в зависимости от ситуации как «одаривать», так и «качать». Они направлены на экономическую заинтересованность работников, повышение эффективности работы, активизацию деятельности, путём экономического стимулирования, создание благоприятных экономических условий для функционирования и успешного развития предприятия. К ним относятся: оплата труда, социальные выплаты и льготы, создание рабочих мест, система профессионально-должностного продвижения. К выплатам социального характера относят взносы в негосударственные пенсионные фонды, оплата услуг медицинских учреждений, льготное питание, оплата услуг жилищно-коммунального хозяйства, расходы по дополнительному профессиональному образованию и т.п., связанные с образованием, здоровьем и пенсионным обеспечением.

Немаловажную роль в управлении персоналом, а порой даже решающую, играют социально-психологические методы. Они позволяют

установить назначение и место сотрудников в коллективе, выявить лидеров и обеспечить их поддержку, связать мотивацию людей с конечными результатами производства, обеспечить эффективные коммуникации и разрешение конфликтов в коллективе. Социально-психологические методы воздействия составляют научный инструментарий в работе с персоналом, предоставляют необходимые данные для подбора, оценки, расстановки и обучения персонала, позволяют обоснованно принимать кадровые решения. К социально-психологическим методам управления относятся методы формирования благоприятного морально-психологического климата в коллективе, побуждение личных возможностей работников, социальное стимулирование.

Реализация организационных отношений осуществляется с помощью административных методов, которые иногда называют организационно-распорядительными. Они представляют собой способы осуществления управленческих воздействий на персонал, основанные на властных отношениях, дисциплине и системе административно-правовых взысканий. Различают пять основных способов административно-правового воздействия: организационное и распорядительное воздействие, дисциплинарная ответственность и взыскания, материальная ответственность и взыскания, административная ответственность и взыскания [3].

Выводы. Таким образом, повышение эффективности работы персонала предприятий будет достигнуто только при комплексном использовании методов управления в их совокупности, так как, делая упор на один конкретный метод, теряется эффективность влияния других методов, т.е. цели предприятия не будут достигнуты должным образом.

Библиографический список

1. Беренс В. Руководство по оценке эффективности инвестиций. / В. Беренс, П. Хавранек. – М.: 1999. – 154 с.
2. Семенов А.К. Основы менеджмента: учебник. / А.К. Семенов, В.И. Набоков. 5-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2008. – 556 с.
3. Федосеев В.Н. Ф33 Управление персоналом организации: Учебное пособие / В.Н. Федосеев, С.Н. Капустин. – М.: “Экзамен”, 2004. – 368 с.