

in developing their communications campaigns. On the basis of focus group and other market-based research, an appropriate condom brand is developed and supported through an intensive advertising and promotional campaign. Programs use a variety of traditional and mass media to promote the brand, both among retailers and consumers. While much of this activity is focused on raising demand for the product, the need to communicate prevention messages is incorporated in brand promotion. The brand is inevitably associated with positive messages that emphasise the normalcy of using condoms and their importance for a happy and healthy life. Social marketing programs do not compete with the public health system. On the contrary, such programs complement and support existing services. By making products available and affordable outside the health system, social marketing programs alleviate the pressure on existing services, allowing the health system to use scarce resources more effectively.

Супрунова А.Ю., Масленко Ю.В., к.е.н., доц.

ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет»

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

В современных условиях все больше обостряется конкурентная борьба между предприятиями за лидерство на рынке. Все большее число предприятий понимают важность грамотного управления фирмой, персоналом, так как это непосредственно сказывается на экономическом показателе работы фирмы. Очевидно, что любое предприятие, основанное на труде большого числа людей, нуждается в совершенствовании системы управления персоналом. Таким образом, в существующих условиях рыночной экономики, поднимается такой актуальный вопрос, как социальные аспекты управления персоналом, ведь с каждым годом появляется много различных технологий управления человеческими ресурсами.

Целью данной работы является изучение такого актуально вопроса современности, как социологические аспекты управления персоналом.

Социальные аспекты управления персоналом рассматривали такие ученые, как Аксенова Е.Л., Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л., Козлова В., Мурашова М., Одегова Ю.Г., Папенко С, Золотова В.И., Калинина Е.Л., Киселева И.Л., Павленко О. и др.

Каждый работник – это, прежде всего, человек со своими личными социальными, психологическими и физиологическими особенностями. Именно эти индивидуальные особенности человека, а точнее грамотный подход к управлению ими, показывают, как влияют социально-психологические методы управления на эффективность работы всех подразделений предприятия. В системе управления персоналом существуют различные методы управления такие, как административные, экономические, социально-психологические, которые тесно переплетаются между собой и направлены на достижение целей организации [1, с. 108].

Социально-психологические методы – это способы осуществления управленческих воздействий на персонал, базирующиеся на использовании закономерностей социологии и психологии. Объектом воздействия этих методов являются группы людей и отдельные личности. По масштабу и способам воздействия эти методы можно разделить на две основные группы:

- социологические методы, которые направлены на группы людей и их взаимодействия в процессе производства (внешний мир человека);
- психологические методы, которые направлены на личность конкретного человека (внутренний мир человека).

Социологические методы играют важную роль в управлении персоналом, 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 [2, с. 378].

Производственный коллектив как социальная ячейка общества образует центр множества процессов социальной жизни людей, который отображает типы социально-

экономических отношений общества: экономические, политические, нравственные, эстетические и т.д. Социальные явления проникают во все сферы деятельности производственного коллектива. И решение социальных проблем – мощный фактор успешного повышения эффективности производства.

Социальные аспекты менеджмента участвуют в решении задачи по формированию теоретической базы управления производством. Немаловажная роль в решении этой задачи выполняется непосредственно производственным коллективом. К социальным аспектам в управлении персоналом можно отнести:

- социальный анализ в коллективе работников;
- социальное планирование;
- создание творческой атмосферы в коллективе;
- участие работников в управлении;
- социальное стимулирование коллектива;
- удовлетворение духовных и культурных потребностей;
- формирование коллективов, групп, создание нормального психологического климата (адаптация в коллективе);
- установление социальных норм поведения;
- развитие у работников инициативы и ответственности;
- установление моральных санкций и поощрений [3, с. 96].

В любом деле персонал является важной составляющей прибыльности организации. Таким образом, правильное и целесообразное управление персоналом гарантирует успех работы предприятия. В условиях рыночной экономики необходимо постоянно совершенствовать систему организации труда и управления персоналом, чтобы достигнуть высокой конкурентоспособности предприятия, а знание социальных аспектов управления персоналом и умелое использование социальных методов управления персоналом предприятия способствуют этому.

Литература

1. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. Учебно-практическое пособие. изд. – М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2002. – 368с.
2. Гречникова И.Н. Менеджмент. – М.: 2010. – 512 с.
3. Пригожин А.И. Современная социология организаций. – М., 1995. – 296 с.

Сухомліна В.О., Соловцова О.П., к.е.н., доц.

ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

На всіх етапах розвитку економіки, управління персоналом є однією з найбільш важливих сфер життя підприємства здатного підвищити його ефективність. Система управління персоналом забезпечує безперервне вдосконалення методів роботи з кадрами і використання досвіду розвинутих капіталістичних держав.

Актуальність обраної теми полягає в тому, що робота з персоналом – найважливіша функція управлінської діяльності керівників усіх рівнів. Важливим розділом науки управління є управління персоналом. Люди – один із найважливіших факторів виробництва, тому і управління персоналом відіграє найважливішу роль у досягненні підприємства бажаної мети. Без людей немає організації. Без потрібних людей жодне підприємство не зможе досягти своїх цілей та вижити. Безсумнівно, що управління персоналом підприємства є одним з найважливіших аспектів теорії та практики управління. Конкретна відповідальність за загальне керівництво персоналом у великих організаціях звичайно покладена на професійно підготовлених працівників. Якщо керівники нижчої планки не розуміють специфіки управління персоналом на великому металургійному підприємстві, його механізму, то вони не можуть повною мірою скористатися послугами фахівців-кадровиків. Тому важливо, щоб усі керівники знали і розуміли способи і методи управління людьми.