МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Методы управления персоналом

Выполнил студент: ИЭУИС II-20 Харьков Сергей Александрович

План:

- 1. Методы управления персоналом
- 2.Виды
- 3.Сущность
- 4. Дополнительная информация
- 5.Вывод



Методы управления персоналом

 Метод управления — это метод воздействия субъекта управления на объект управления для практического осуществления стратегических и тактических целей системы управления.



- -Административный метод
- -Экономический метод
- -Социально-психологический метод

Административные методы управления

методы ((кнута))

- 1. Установление госзаказами.
- 2. Формирование структуры органов управления.
- 3. Утверждение административных норм и нормативов.
- 4. Правовое регулирование.
- 5. Издание приказов, указаний и распоряжений.
- 6. Инструктирование.
- 7. Отбор, подбор и расстановка кадров.
- 8. Утверждение методик и рекомендаций.
- 9. Разработка положений, должностных инструкций, стандартов организации.
- 10. Разработка другой регламентирующей документации.
- 11. Устранение административных санкций и поощрений.

Экономические методы управления

методы ((пряника))

- 1. Технико-экономический анализ.
- 2. Технико-экономическое обоснование.
- 3. Технико-экономическое планирование.
- 4. Экономическое стимулирование.
- 5. Финансирование мотивации трудовой деятельности.
- 6. Оплата труда.
 - 7. Капиталовложения.
- 8. Кредитование.
- 9. Ценообразование.
- 10. Участие в прибылях и капитале.
- 11. Налогообложение.
- 12. Установление экономических норм и нормативов.
- 13. Страхование.
- 14. Установление материальных санкций и поощрений.

Социально-психологические методы управления

• 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.



Психологические методы играют важную роль в работе с персоналом, так как направлены на конкретную личность рабочего или служащего и, как правило, строго персонифицированы и индивидуальны. Главной их особенностью является обращение к внутреннему миру человека, его личности, интеллекту, образам и поведению, с тем чтобы направить внутренний потенциал человека на решение конкретных задач организации.

Сущность 3-ех методов

Нам представляется, что общепринятая классификация методов управления не в полной мере отражает их сущность. Например, любой нормативный акт как атрибут административного метода управления, кроме административноправовых, решает и социально-экономические вопросы, а реализация нормативного акта требует применения знаний в области психологии. Вместе с тем результаты экономического управления чаще всего отражаются или фиксируются в нормативных (административных) документах. Экономические вопросы неправомерно рассматривать в отрыве от социальных и, наоборот, социальные — в отрыве от экономических и правовых вопросов.

Иные методы управления

 Индивидум как объект управления может иметь следующие степени свободы:

а) ограниченную свободу, при которой субъект управления принуждает зависимый объект выполнять планы или задания;

б) мотивационную свободу, при которой субъект управления должен найти обоснованные мотивы, побуждающие объект управления к выполнению планов или заданий;



в) высокую степень свободы, при которой субъект управления должен с использованием логики и психологии формировать метод воздействия на относительно независимый объект управления, ставя во главу угла изучение психологического портрета управляемой личности и тенденции ее развития.

Принуждение. Побуждение. Убеждение.

- Методы принуждения субстанция управления. Низкое качество субстанции законодательных и нормативных актов приведет к низкому качеству последующих компонентов системы управления. Если идеология, политика, право не будут иметь комплексного обоснования, то экономика и психология ничего не сделают в области развития любых систем. Субстанция управления должна быть высшего качества.
- Методы побуждения нацелены на экономию ресурсов, повышение качества и конкурентоспособности товаров и услуг, инфраструктуры, качества жизни населения в соответствии с идеологией и политикой развития данной системы.
- Методы убеждения в управлении основаны на исследовании психологического портрета личности, мотивации ее потребностей, составляющих физиологические, духовные и социальные нужды.







Вывод

Если руководитель с помощью методов принуждения, побуждения и убеждения не умеет или не хочет реализовывать принципы успешного руководства, то никогда коллектив и система в целом не будут конкурентоспособными. Вектор достижения высокой конкурентоспособности в принципе и в целом должен изначально исходить от руководителя. Частичные бессистемные конкурентоспособные компоненты не могут определять конкурентоспособность системы в целом. К сожалению, некоторые руководители, возможно, от недостаточного профессионализма и отсутствия стратегического мышления ждут инициативы снизу.

- 1.Принципы управления персоналом как исходное положение теории должны отвечать требованиям системности, комплексности и других научных подходов к управлению. Имеющиеся в учебной и методической литературе принципы управления персоналом слишком упрощенны (со времен А. Файоля).
- 2.В условиях становления рыночных отношений усиливается роль психологических методов управления персоналом. Поэтому следует приступить к изучению параметров психологического портрета личности и принятию решений с учетом этих параметров.
- 3.Принятые в настоящее время альтернативные методы управления персоналом
 — административные, экономические и социально-психологические следует
 заменить методами принуждения, побуждения и убеждения, которые построены
 на степени свободы личности
- 4.Требования к совершенствованию организации труда должны формироваться на основе новых принципов управления персоналом.