

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего
профессионального образования
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СТРОИТЕЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

Методы управления персоналом

Выполнил студент: ИЭУИС П-20
Харьков Сергей Александрович

Москва 2015

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 административно-правовых, 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 упрощены (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.