

Методы управления персоналом

Выполнил Овчаров Денис

2-21

Традиционно выделяют три группы методов управления персоналом:

- административные;
- экономические;
- социально-психологические.

Административные методы управления персоналом

Группа административных методов базируется на применении власти и нормативном обеспечении трудовой деятельности. Административные методы управления реализовываются в форме организационного и нормативного воздействия.

Организационное воздействие включает в себя:

- организационное регламентирование (разработка положений о подразделениях, определяющих их функции, права и обязанности, разработка штатного расписания)
- организационное нормирование (разработка различных нормативов, например, трудовых (разряды, ставки), нормативы рентабельности, правила внутреннего распорядка и т.д.)
- организационно-методическое инструктирование (должностные инструкции методические указания к выполнению работ, рабочие инструкции и т.д.)

Административные методы управления персоналом

- **Акты организационного нормирования и организационно-методического инструктирования** являются нормативными.
- **Распорядительное воздействие** выражается в форме приказа, распоряжения или указания, которые являются правовыми актами ненормативного характера. Они издаются в целях придания юридической силы управленческим решением. Приказы издаются линейным руководителем организации, распоряжения и указания — руководителями подразделений.
- **Приказ** — это письменное или устное требование руководителя решить определенную задачу.
- **Распоряжение** — это письменное или устное требование к подчиненным решить отдельные вопросы, связанные с поставленной задачей.

Экономические методы управления персоналом

- Под экономическими методами понимают элементы экономического механизма, с помощью которого обеспечивается функционирование и развитие организации. **Роль экономических методов управления персоналом** заключается в мобилизации трудовых ресурсов на достижение определенного результата.

Здесь важнейшим методом является мотивация трудовой деятельности, заключающаяся в большинстве случаев в **материальном стимулировании** работников. Основным мотивационным фактором, как правило, является заработная плата. Кроме того, существенный инструментарий управления персоналом представляет собой система выплат, надбавок, льгот и т.д., предоставляющая дополнительные экономические рычаги воздействия на мотивацию сотрудников. Также к экономическим методам можно отнести **элементы социального обеспечения сотрудников** (например, оплата питания, проезда, отдыха, предоставление различных видов страхования, в том числе медицинского и т.д.).

Социально-

психологические методы управления персоналом

- Социально-психологические методы управления персоналом основаны на **использовании закономерностей социологии и психологии** и заключаются преимущественно в воздействии на интересы личности, группы, коллектива. Для осуществления воздействия на отдельную личность используются психологические методы, для воздействия на группу, коллектив — социологические.

Социально- психологические методы управления персоналом

- К наиболее важным результатам применения **психологических методов** можно отнести минимизацию психологических конфликтов (скандалов, обид, стрессов и т.д.), управление формированием карьеры на основе психологических особенностей каждого сотрудника, обеспечение здорового климата, формирование организационной культуры на основе норм поведения и образа идеального сотрудника.

Социально-

психологические методы

управления персоналом

- **Социологические методы** позволяют установить назначение и место сотрудников в коллективе, выявить лидеров, связать мотивацию с результатами трудовой деятельности, обеспечить эффективные коммуникации, разрешить производственные конфликты. Социологические методы также являются научным инструментарием в работе с персоналом и позволяют собрать необходимые данные для подбора, оценки, расстановки и обучения персонала, а также обоснованно принимать кадровые решения. Инструментарий социологических методов составляет анкетирование, интервьюирование, социометрический метод, метод наблюдения и т.д.

- **Методы управления персоналом также можно классифицировать по признаку принадлежности к функциям управления (нормирования, планирования, организации, координации, стимулирования, контроля, анализа, учета). По этому признаку выделяются методы:**
 - обеспечения организации персоналом;
 - оценки персонала;
 - организации оплаты труда;
 - управления карьерой;
 - профессионального обучения;
 - управления дисциплинарными отношениями;
 - обеспечения безопасных условий труда.