

**Алексенко А.О., здобувач вищої освіти ступеня бакалавр* ,
Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського
«Харківський авіаційний інститут»
Кузнєцова Ю.С., здобувачка вищої освіти ступеня магістр*
Державний біотехнологічний університет**

Теоретичне узагальнення системи сучасних методів управління персоналом підприємства

Реалізація кожного етапу процесу управління персоналом передбачає комплексне застосування різноманітних методів управління, які, доповнюючи один одного, формують єдину систему управлінських методів конкретної організації. Формування та розвиток такої системи методів в конкретному підприємстві відбувається під впливом зовнішнього середовища та залежить від діючих принципів управління, рівня розвитку виробничої системи (техніки і технології, соціальні, правові і психологічні відносини), організаційно-правової форми. Використовуючи сукупність управлінських методів суб'єкт управління спрямовує об'єкт управління на досягнення виробничих цілей.

Проблемою сучасних керівників є применшення значущості методів управління персоналом, що створює суттєві перешкоди побудови ефективного розвитку підприємства й підвищення продуктивності праці.

Метод управління персоналом є способом впливу на кожного конкретного працівника і весь персонал в сукупності з метою координування їх діяльності в процесі господарської діяльності підприємства. Застосування методів управління персоналом дозволяє здійснювати пошук найефективніших інструментів впливу на персонал з метою розкриття потенціалу працівників, що, в свою чергу, забезпечує досягнення цілей підприємства [1].

Методи науки управління персоналом, що дозволяють вивчати вплив на працівників в процесі досягнення управлінських цілей, об'єднані в три групи за ознаками змісту і спрямованості: адміністративні, економічні та соціально-психологічні [2]. Адміністративні методи базуються на використанні владної та регуляторної підтримки найманих працівників, фокусуються на мотивації почуттів відповідальності, приналежності до певного підприємства та реалізуються у вигляді команд, наказів, інструкцій.

Адміністративні методи управління персоналом базуються на системах законодавства України (нормативно-правова база); нормативних документів вищих управлінських структур (інструкції, положення тощо); планів, програм, завдань самих організацій; оперативного управління (розпорядження, заохочення, штрафи) [3, с.115]. Об'єктом регламентування можуть виступати як організація в цілому, так і структурний підрозділ, посада в управлінському апараті, відносини між організацією і персоналом, технологія виконання управлінських робіт.

** Науковий керівник – О.В. Смігунова, канд.екоп.наук, доцент

В основі економічних методів – забезпечення значимого стимулювання працівників через заробітну плату та розподіл прибутку, систему винагород та штрафів. Об'єкт економічного впливу при застосуванням цієї групи методів є базові потреби людини.

З-поміж економічних методів виділяють методи, що використовуються державними і місцевими органами влади (податкова система, фінансово-кредитний механізм) та методи, що діють в самій організації (економічні нормативи діяльності, система матеріального стимулювання працівників, система відповідальності за якість та ефективність роботи, участь в прибутку підприємства) [1].

Соціально-психологічні методи, що базуються на дії законів психології та соціології, спрямовані на мінімізацію міжособистісних та міжгрупових конфліктів, також є інструментом керування кар'єрою працівників, побудови корпоративної культури підприємства [4]. Об'єктом впливу даної системи методів є цінності людини; інструментами впливу виступають норми поведінки, формування соціально-психологічного клімату в колективі, моральне мотивування, проваджувана підприємством соціальна політика.

Соціально-психологічні методи включають формування трудових колективів на основі аналізу та врахування типів особистості працівників та керівників, їх характеру; створення сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі; демонстрацію власного мотивуючого прикладу керівника підлеглим; конкретизацію орієнтуючих умов (цілей та місії підприємства); забезпечення участі працівників в управлінні підприємством; задоволення культурних і духовних потреб персоналу (корпоративна культура); формування системи моральних санкцій і заохочень тощо. Дослідники даного методу вважають, що ефективність даного методу досягається за умови його багаторічного традиційного застосування.

Сучасні інноваційні методи управління персоналом підприємства базуються на принципах самостійності, цілеспрямованості та професіоналізму та передбачають іншу форму взаємовідносин між керівником і підлеглим. Такими найбільш перспективними методами є коучинг, аутсорсинг, метод використання гнучкого графіка роботи персоналу; E-learning [5].

Коучинг – це метод консультацій, спрямований на розкриття ймовірних можливостей особистості працівника, його самоорганізацію, підвищення продуктивності та професійне зростання. Результатом такого роду якісних змін працівника має бути формування дієвої політики управління персоналом та ефективного розвитку підприємства [6, с. 52].

Аутсорсинг передбачає передачу роботодавцем частини обов'язків з управління персоналом компанії, спеціалізованій на наданні високоякісних послуг завдяки використанню інноваційних технологій управління персоналом [7, с. 144];

Надання працівникам гнучкого графіка роботи дозволяє забезпечити високий результат завдяки можливості самостійного планування робочого часу.

E-learning є масовим методом дистанційного навчання великої кількості людей [8, с. 143]. Варто зауважити, що такий метод ефективний при високому рівні самоорганізованості працівників.

Кожен із перелічених методів управління персоналом виступає специфічним видом діяльності, спрямованим на здійснення впливу на працівників. Вибір того чи іншого методу обумовлюється поточними завданнями підприємства, його структурою управління, стилем керівництва тощо.

Список використаних джерел:

1. Сидоренко А.О., Чорній В.В., Сучасні методи управління персоналом підприємства, 2020;
2. Балановська Т.І. Методи управління персоналом в сучасних умовах. Науковий вісник НАУ. 2003. № 7–8. С. 50–52;
3. Балабанова Л. В. Сардак О. В. Управління персоналом. К. :Центр учб. л-ри, 2011. 468 с.4
4. Глущенко Л.Д., Пілявоз Т.М., Коваль Н.О. Управління персоналом у сучасній структурі управління підприємством. *Економіка та суспільство*. 2022. № 35. С. 51-54. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1105>;
5. Харун О.А. Класифікація методів управління трудовим потенціалом промислових підприємств. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2016. Вип. 10(2). С. 121-125. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuimevcg_2016_10%282%29__29;
6. Короленко С., Короленко Р., Судакова Ю. Коучинг як інноваційний інструмент ефективного управління персоналом. *Економіка. Управління. Інновації*. 2013. № 1. С. 53–60;
7. Костюк О. Інноваційні інструменти управління персоналом. *Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. Економічні науки*. 2013. Вип. 1 (6). Т. 1. С. 143–147;
8. Пучкова С. Інновації у практиці управління персоналом на сучасних підприємствах. *Вісник соціально-економічних досліджень*. Одеський держ. екон. ун-т, 2008. С. 140–147.

Андрєєвський А. С. здобувач вищої освіти ступеня магістр*
Українська інженерно-педагогічна академія, Україна

Розвиток персоналу організації в умовах кризи як чинник забезпечення її стійкості

Управління персоналом та організацією в цілому передбачає, що головний ресурс – персонал – повинен постійно змінюватись, навчатися, розвиватися відповідно до постійного прискорення змін середовища [1, 2]. І стан професійної підготовки кадрів в більшості організацій ледь встигає за змінами самої організації, змінами техніки, технології, вимогами до соціальної зрілості кожного робітника і колективу в цілому. Зазвичай в умовах стійкого розвитку

* Науковий керівник – О. І. Кір'ян, канд. екон. наук, доцент