

## НОВІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В УМОВАХ НЕСТАБІЛЬНОСТІ

*Хомутовська Я.М., аспірантка\*,  
Луганський національний аграрний університет*

Система управління персоналом – найбільш складний об'єкт управління в агропідприємстві, тому що кожна людина в організації має свої унікальні, притаманні лише їй риси і взаємодіє одна з одною, вступаючи у виробничі стосунки. Сучасне управління людськими ресурсами полягає у визначенні найбільш ефективних підходів до персоналу, котрі б спонукали працівників до творчості і кращих результатів праці. Тому, сучасний керівник постійно прагне вдосконалити всі сторони своєї діяльності, оволодіваючи новими методами організації її управління та впроваджуючи передовий досвід, досягнення сучасної науки і техніки.

Отже, для ефективного управління своїми підлеглими керівнику потрібно:

1) вибрати найбільш ефективні методи управління і контролю за працівниками;

2) розробити особисту концепцію управління персоналом. При цьому «концепція управління персоналом дає змогу реалізовувати, узагальнювати питання адаптації індивіда до зовнішніх умов, ураховувати особистий фактор у побудові системи управління персоналом» [1].

Керівник в організації перебуває у взаємодії із працівниками, його стиль управління та особистість постійно оцінюють підлегли. Для деяких із них директор є прикладом для наслідування. Тому, так важливо сучасному керівнику розробити свій стиль керівництва, котрий «перебуває у тісному співвідношенні і взаємодії з методами управління. Методи управління — це засоби та прийоми впливу керівника на колектив для більш повного використання можливостей, які є для вирішення поставлених перед ним завдань» [2].

На колектив можна впливати двома основними способами: примусом та стимулюванням (мотивацією). У першому випадку колектив примушують виконувати те, що від нього потрібно, в

---

\* Науковий керівник – Родіонов О.В., д. е. н., професор

другому — він практично сам виконує необхідне, оскільки в цьому заінтересований.

Залежно від переважання тих чи інших способів можна визначити і методи керівництва як регламентуючі і стимулюючі (мотиваційні). Регламентуючі методи створюють групу адміністративно-організуючих методів (їх називають організаційно-розпорядчими, директивними, правовими і т. д.); стимулюючі методи можна розділити на дві групи: економічні (матеріально стимулюючі) і соціально-психологічні методи (виховні, морально стимулюючі) [2].

Група адміністративних методів базується на застосуванні влади і нормативному забезпеченні трудової діяльності. Адміністративні методи керування реалізуються у формі організаційної і нормативної взаємодії.

До адміністративних методів відносяться:

- організаційне проектування,
- регламентування,
- нормування.

Під економічними методами розуміють елементи економічного механізму, за допомогою якого забезпечується функціонування й розвиток організації. Роль економічних методів керування персоналом полягає в мобілізації трудових ресурсів на досягнення визначеного результату. Застосування економічних методів повинне базуватися на їхній окупності. Тобто, економічні методи по суті – це економічні відносини між роботодавцем і підлеглими.

Соціально-психологічні методи управління персоналом засновані на використанні закономірностей соціології й психології й полягають переважно у взаємодії інтересів особистості, групи, колективу. Для здійснення впливу на окрему особистість використовуються психологічні методи, для впливу на групу, колектив - соціологічні [3].

У практиці управління особливого поширення набули такі соціологічні методи:

- метод науково-технічних конференцій;
- анкетування;
- метод інтерв'ю і особистого спостереження;
- соціальний експеримент;
- соціальне стимулювання.

Крім правильного вибору методів управління необхідно також контролювати працю і робочий час персоналу, оперативно

вирішуючи виробничі проблеми. Адекватно підібраний вид контролю може стати гарним нематеріальним чинником мотивації співробітників. Щоб зробити правильний вибір форми контролю, керівник повинен урахувати специфіку завдання й особливості особистості співробітника, якому доручено її виконати. При цьому, для раціоналізації керування персоналом, використовують такий метод менеджменту як HR-аудит або HR-контролінг.

HR-аудит - це інструмент менеджменту, що застосовують для оцінки відповідності кадрового потенціалу організації її цілям і стратегії розвитку; для діагностики причин виникнення проблем з вини персоналу, а також оцінки їх можливостей; формулювання конкретних рекомендацій для керівництва й служби управління персоналом по їхньому усуненню; предметом HR- аудиту є всі складові процесу управління персоналом. [3].

Для контролю робочого часу персоналу у сучасних організаціях можуть використовуватись комп'ютерні мережі і спеціальні автоматизовані програми. Однією з них є SAP – ІТ рішення, яке дозволяє об'єднувати співробітників, партнерів, процеси і технології в рамках взаємодії з клієнтами. Програма дозволяє не тільки контролювати ефективність використання робочого часу підлеглих, а й автоматизувати бізнес-процеси компанії і ефективно управляти бізнесом.

Таким чином, підсумовуючи усе вище сказане зрозуміло, що кожний із методів управління персоналом охоплює лише певні аспекти реальних проблем. Для підвищення ефективності їх використання необхідно розуміти передумови такого аналізу. Універсальних рішень на всі випадки життя немає в жодному із методичних підходів. У всьому світі взагалі і в Україні, зокрема, характерне одночасне співіснування багатьох різних методів управління персоналом в організаціях.

### **Література.**

1. Храмов В.О. Основи управління персоналом.: навч.-метод. посібн./В. О. Храмов, А. П. Бовтрук./ - К.: МАУП, 2001. -112 с.
2. Цуруль О. А. Менеджмент у державних організаціях: навч. пос. — К.: КНЕУ, 2002. — 142 с.
3. Іванова-Швець Л.М., Корсакова А.А. Управління персоналом: навч.-метод. компл. – М.: Вид. центр ЄАОІ, 2009. -312 с.