

## УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ТОРГОВОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

**Наурузова Я.А., гр. рЭП-51**

Научный руководитель – канд. экон. наук, доц. **Смачило В.В.**  
Харьковский национальный университет строительства и архитектуры

Управление персоналом является многоплановой системой. Чтобы такая система надежно работала в необходимом режиме, используют три группы методов управления персоналом: административные или организационные, экономические, социально-психологические, которые тесно связаны между собой. Так как эти методы тесно взаимосвязаны между собой, то их необходимо использовать в совокупности. Но практика отечественного хозяйствования свидетельствует, что наиболее популярными являются административные методы, а именно - соблюдение трудовой дисциплины, нарушение которой карается достаточно жестко (денежные штрафы, выговора или увольнения) и экономические методы, путем предоставления премий или материальных поощрений. При этом совершенно выпускаются из виду социально-психологические методы. Такая ситуация вызвана не только нежеланием руководства их применять, но и тем, что в современных условиях хозяйствования в нашей стране они не являются действенными. Дело в том, что уровень заработной платы и занятости в Украине не позволяют гражданам менять место работы с тоталитарным способом управления персоналом на другую, с демократическим, где используются социально-психологические методы, гибкие графики, поощряется участие работников в принятии решений и тому подобное. Заработная плата выполняет у нас несколько модифицированные функции, одной из которых и является сдерживание безработицы, ведь люди готовы работать даже за низкую заработную плату, чтобы не стать безработным, и поэтому угроза увольнения или угроза сокращения заработной платы являются действенными методами управления в нашей стране.

Такая ситуация не является удовлетворительной и должна меняться, ведь исключения одной из составляющих управления в практическом применении не позволяет работникам творчески подходить к выполнению своей работы, развиваться личностно, что в будущем негативно повлияет на эффективность работы сотрудника.