

МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

THE METHODS OF PERSONNEL MANAGEMENT

РІЗУН Р.Л.*

Харківський національний технічний університет
сізького господарства імені Петра Василенка

Стаття розкриває методи управління персоналом як важливого складника забезпечення ефективного функціонування підприємства та досягнення результативності. Проведено класифікацію методів, а також їх детальний аналіз. Розглянуто та проаналізовано вплив методів управління на діяльність персоналу та конкурентоспроможність підприємства на ринку.

Ключові слова: персонал, управління персоналом, організація управління персоналом.

The article reveals the methods of personnel management as an important component of ensuring the effective functioning of the enterprise and achievement of results. Classification of methods is carried out, as well as their detailed analysis. The influence of management methods on the personnel activity and competitiveness of the company on the market is considered and analyzed.

Key words: personnel, human resource management, human resource management organization.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Ефективність діяльності підприємства залежить від якості управління персоналом. На конкурентоспроможність підприємства впливає змога такого суб'єкта в максимально короткі строки змінювати напрями і темпи діяльності. Це зумовлено динамічністю ринкової економіки. Такий стан речей спричиняє виникнення нових підходів, методів і технологій в управлінні персоналом. У роботі проведено аналіз методів управління персоналом і їх ефективність.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемою управління персоналом займалися такі вчені як М.В. Афанасьєв, С.І. Бандура, Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, В.М. Данюк, А.М. Колот, І.Д. Крижко, О.В. Крушельницька, Н.Д. Лук'янченко, В.М. Нижник, І.Л. Петрова, М.В. Семикіна, Г.В. Шекін.

Виклад основного матеріалу дослідження. Методи управління персоналом – це способи здійснення управлінських дій щодо персоналу, для досягнення цілей управління організацією. Менеджмент розглядає методи управління як сукупність різноманітних способів і прийомів, використовуваних управлінським апаратом підприємства, фірми для активізації ініціативи і творчості всього персоналу в процесі практичної діяльності і для задоволення їх життєвих потреб [1, с. 174].

Методи управління не можуть використовуватися ізольовано один від одного, а лише в поєднанні. Управління повинно поєднувати в собі водночас різні групи методів, які мають особливості. Мета методів управління – забезпечення гармонії, органічного поєднання індивідуальних, колективних і громадських інтересів. Методи управління покликані забезпечити високу ефективність праці працівників, їх узгоджену роботу, максимально мобілізувати персонал на успішне досягнення цілей підприємства [2, с. 210].

Методи управління персоналом прийнято класифікувати на адміністративні, економічні та соціально-психологічні. Адміністративні методи управління – це методи прямого рішення, яке має обов'язкову силу виконання [3, с. 472]. До адміністративних методів належать: організаційне проектування; регламентування; нормування. Реалізація організаційних відносин здійснюється за допомогою організаційно-розпорядчих методів, які частіше називаються адміністративними. Це методи прямого впливу, що носять директивний, обов'язковий характер. Вони засновані на дисципліні, відповідальності, владі, примусі. Адміністративні методи тісно пов'язані з економічними методами, оскільки вони спрямовані на вирішення єдиних завдань і досягнення однією мети. Застосування цих методів передують економічним методам, оскільки на початку треба сформулювати власний об'єкт управління і структуру управління. У процесі виробничої діяльності

* Науковий керівник – Краля В.Г., к.е.н., старший викладач

економічні методи управління реалізуються у формі адміністративного впливу суб'єкта управління на об'єкт управління (постанови, накази, розпорядження). Відрізняються адміністративні методи управління від економічних формою прояву і механізмом дії. Якщо економічні методи спираються на економічні інтереси людей, то адміністративні засновані на почутті боргу, відповідальності, дисципліни і розуміння можливості адміністративного покарання [4, с. 55].

Практичну реалізацію організаційного регламентування в рамках адміністративних методів представлено положеннями про підрозділи, в яких встановлюються задачі, функції, права, обов'язки та відповідальність служб підприємства та керівників підрозділів. Це дає змогу потім оцінювати результати діяльності служб і підрозділів, приймати рішення про матеріальне та моральне стимулювання працівників. Організаційне нормування передбачає велику кількість нормативів: якісно-технічні нормативи, технологічні нормативи у вигляді маршрутних і технологічних карт, експлуатаційно-ремонтні нормативи, трудові нормативи (розряди, ставки, шкали преміювання), фінансово-кредитні нормативи (розмір власних оборотних коштів, план погашення банківських кредитів), матеріально-постачальницькі та транспортні нормативи, організаційно-управлінські нормативи. Організаційне інструктування втілюється в багатьох інструкціях і вказівках, до яких відносять посадові інструкції, методичні рекомендації з виконання комплексів робіт, методичні інструкції (порядок, форми й методи виконання окремих техніко-економічних завдань), робочі інструкції, які визначають порядок дій процесу управління організацією [5, с. 122].

Економічні методи управління – це система економічних важелів і заходів, за допомогою яких здійснюється вплив на керовані об'єкти з метою досягнення поставленої мети і забезпечення єдності інтересів суспільства, підприємства та окремих працівників [6, с. 66]. Ці методи дають змогу впливати на поведінку об'єктів управління на різних рівнях – від індивіда до держави. Підприємство, впливає на процес виробництва за допомогою планових показників і пов'язаних з їх виконанням форм і систем оплати праці, преміювання або економічних санкцій, додаткових матеріальних заохочень. Застосування економічних методів має базуватися строго на їх окупності. Це означає, що інвестування коштів у матеріальне стимулювання співробітників повинно принести прибуток організації за рахунок підвищення якості виконуваних робіт у планованому періоді. Реалізація економічних методів управління здійснюється в системі економічних відносин між членами трудового колективу. Керівництво організації за допомогою різних компонентів оплати праці (основний і додаткової заробітної плати, премій) регулює матеріальну зацікавленість працівників. Ця система взаємовідносин досить складна, оскільки включає в себе економічні, соціальні, психологічні й організаційні відносини [2, с. 210].

Соціально-психологічні методи – це способи реалізації управлінського впливу на персонал, які ґрунтуються на використанні закономірностей соціології і психології. Соціально-психологічні методи управління засновані на використанні таких соціальних факторів, як неформальні групи, роль і статус особистості, система взаємовідносин у колективі, соціальні потреби, психологічний клімат, етика спілкування і поведінки персоналу. Сутність цих методів зводиться до впливу на особистість і колектив для формування у них установок щодо їх трудової діяльності і творчої активності. Для здійснення впливу на окрему особистість використовуються психологічні методи, для впливу на групу, колектив – соціологічні [2, с. 215].

Якщо окремо розділити соціальні і психологічні методи, то до соціальних відносяться:

- 1) методи соціального регулювання (критика і самокритика, соціальне планування, звичаї й традиції, обмін досвідом);
- 2) методи соціального нормування (правила внутрішнього розпорядку, статuti громадських організацій, правила службової етики й етикету, кодекси честі, форми дисциплінарного впливу);
- 3) методи морального стимулювання (оголошення подяк, присвоєння почесних звань, надання додаткових соціальних благ) [7, с. 179-180].

До психологічних методів управління науковці відносять:

- 1) методи гуманізації праці – методи, що спрямовані на поліпшення естетичних умов праці шляхом дизайну робочого місця, використання психологічного впливу кольору, музики, освітлення, використання сучасних технічних засобів праці тощо;
- 2) методи комплектування трудових колективів, які базуються на використанні соціометричного тестування, за допомогою якого встановлюють симпатії в колективі, психологічну сумлінність тощо;

3) методи психологічного спонукання, які спрямовані на формування у працівників мотивів до високопродуктивної праці в результаті розвитку ініціативи та підприємливості;

4) методи професійного відбору і навчання, які включають відбір людей, що володіють такими психологічними характеристиками, що найбільшою мірою відповідають виконуваний роботі [7, с. 180-181].

Наведені вище методи є «класичними», модернізація у сфері управління зумовила появу новаторських методів управління персоналом.

Коучинг – це метод інноваційного розвитку трудового потенціалу підприємства, що забезпечує розкриття ймовірних можливостей працівників, їх самоорганізацію, підвищення продуктивної діяльності та професійного зростання, яке сприятиме формуванню економічної політики управління персоналом та розвитку підприємства за рахунок якості працівників [19, с. 52], тобто цей метод консультування, який зосереджує свою увагу на вміннях підвести людину до самостійно прийнятого рішення.

Аутсорсинг кадрових процесів – це така форма господарських взаємовідносин, за якої роботодавець частину обов'язків з управління трудовим потенціалом передає спеціалізованій компанії, що здатна надавати високоякісні послуги завдяки використанню сучасних новітніх технологій управління персоналом та наявністю у своєму штаті висококваліфікованих спеціалістів; недоліком аутсорсингу є висока вартість деяких послуг, але водночас він створює умови зниження витрат на утримання відповідних структурних підрозділів [20, с. 144].

Метод використання гнучкого графіка роботи персоналу – фіксована кількість годин робочого тижня підтримує застарілий менталітет; водночас для ефективності виробництва від працівника доцільно вимагати лише результат, а не час знаходження його на робочому місці впродовж визначеного терміну [5, с. 124].

Масовий метод дистанційного навчання E-learning, суть якого полягає в передачі знань великій кількості осіб [6, с. 143], це вимагає високої самоорганізації, бажання здобувати нові знання, правильно використовувати свій час (тайм менеджмент).

Для того аби впровадити нові методи управління, керівнику потрібно враховувати, що новачки можуть не подолати опору працівників, які звикли до «класичних» методів. Тому таким змінам повинна передувати роз'яснювальна робота, навчання, а також стимулювання працівників.

Висновки. Отже, управління персоналом передбачає використання різних методів, які мають свої особливості. Хоч ці методи можна відокремити один від одного, проте на практиці для того щоб підприємство було конкурентоспроможним, потрібно використовувати їх в системі. Нові методи дозволяють підвищити ефективність працівника. Для кращого сприйняття змін персоналом, керівник повинен організувати проведення комплексу заходів.

Література.

1. **Данюк В.М.** Менеджмент персоналу: [навч. посіб.] / **В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк** [та ін.]. – К. : КНЕУ, 2006. – 398 с.
2. **Крушельницька О.В.** Управління персоналом: [навч. посіб.] / **О.В. Крушельницька**. – К.: Кондор, 2003. – 296 с.
3. Економічна енциклопедія / за ред. **Б. Гаврилишина**. – К. : Академія, 2002. – Т. 3. – 951 с.
4. **Балабанова Л.В.** Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах ринкової економіки : [монографія] / **Л.В. Балабанова, О.В. Стельмашенко**. – Донецьк : ДонНУЕТ, 2010. – 229 с.
5. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. – № 10, частина 2, 2016. – С. 121-125.
6. Менеджмент: Підручник / **В.В. Стадник, М.А. Йохна**. – К. : Академвидав, 2010. – 472 с.
7. **Харченко Г.** Особливості соціально-психологічних методів в управлінні підприємством / **Г. Харченко, Ю. Боровий** // Вісник НТУ «ХПІ». Серія: Актуальні проблеми управління та фінансово-господарської діяльності підприємства. – 2013. – № 53 (1026). – С. 178-181.

