

Сенгееева Ольга Николаевна

студентка

Михайлова Анна Викторовна

канд. экон. наук, доцент

ФГАОУ ВПО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

АНАЛИЗ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: в статье анализируются методы управления персоналом. Авторами приводятся примеры использования трех групп методов управления персоналом, а также делаются выводы о необходимости сочетания этих методов для получения максимально эффективного результата.

Ключевые слова: система управления персоналом, методы управления персоналом.

В условиях социально-экономического кризиса, реализации стратегии оптимизации издержек во многих предприятиях, организациях и учреждениях становится актуальным изучение вопросов как добиться поставленных целей наиболее эффективным путем. Ответом на данный вопрос, на наш взгляд, является оптимальное сочетание методов управления.

Методы управления персоналом – это способы воздействия на людей, способы управления поведением людей с целью осуществления координации. деятельности в процессе функционирования организации. В.Н. Федосеев и С.Н. Капустин выделяют три группы методов управления персоналом: административные, экономические, социально-психологические, которые отличаются способами и результативностью воздействия на персонал [9].

В работе А.В. Михайловой, А.Е. Голиковой анализируют методы противодействия коррупции [7, с. 1456], опирающиеся на методы нормативного обеспечения и управления достижением государственных целей путем распорядитель-

ного воздействия на персонал. Эти методы, бесспорно, относятся к административным методам, потому что они построены на организационном и нормативном воздействии. Другой пример административных методов управления мы находим в статье В.К. Кривогорницыной, А.В. Михайловой при разработке профессиональных методов обучения персонала [3, с. 207]. Профессиональное обучение в объекте изучения исследователей построено на четком организационном регламентировании. Мы убеждены, что административные методы управления сочетают в себе элементы организационного проектирования и механизмы распорядительного характера.

Т.П. Антонова, А.В. Михайлова отмечают, что основными методами при выборе профессии, профессиональном становлении специалиста являются социально-психологические методы [1, с. 4]. Социально-психологические методы управления персоналом основаны на использовании закономерностей социологии и психологии и заключаются преимущественно в воздействии на интересы личности, группы, коллектива. При этом психологическая группа включает управление профессионально-важными качествами и воздействие на внутреннее сознание, мышление индивида, работника, на самосознание, а социологические методы ориентированы на изучение мотивов выбора, на факторы, определяющие действия работников. А.В. Иванова, А.В. Михайлова замечают, что мотивация – это основа действия человека [2, с. 120]. На наш взгляд, к наиболее важным результатам применения психологических методов можно отнести минимизацию психологических конфликтов, управление формированием карьеры на основе психологических особенностей каждого сотрудника, обеспечение здорового климата, формирование организационной культуры. Социологические методы позволяют установить назначение и место сотрудников в коллективе, выявить лидеров, связать мотивацию с результатами трудовой деятельности, обеспечить эффективные коммуникации, разрешить производственные конфликты. Пример использования социально-психологических методов мы находим в статье А.В. Михайловой «Особенности подбора и расстановки кадров на муниципальной службе» [6, с. 1446].

Другая группа методов относится к управлению экономическими подсистемами и процессами в организации. А.В. Михайлова [4; 5] предлагает использовать экономический инструмент – аудит и контроллинг персонала. Роль экономических методов управления персоналом заключается в мобилизации трудовых ресурсов на достижение определенного результата. Мы думаем, что в основе экономического метода лежат монетарные основы – система выплат, надбавок, льгот, 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).

Методы управления персоналом также можно классифицировать по признаку принадлежности к функциям управления. По этому признаку выделяются методы: обеспечения организации персоналом; оценки персонала; организации оплаты труда; управления карьерой; профессионального обучения; управления дисциплинарными отношениями; обеспечения безопасных условий труда.

Таким образом, мы рассмотрели через использование методов управления основные методы воздействия на персонал для достижения поставленных целей и задач. Теоретические разработки должны быть подкреплены практикой.

Список литературы

1. Антонова Т.П. Мотивы выбора профессии / Т.П. Антонова, А.В. Михайлова // Педагогический опыт: теория, методика, практика: Материалы II Международной научно-практической конференции. – Чебоксары, 2015. – С. 104–105.
2. Иванова А.В. Мотивация персонала / А.В. Иванова, А.В. Михайлова // Научное сообщество студентов: Материалы IV Международной студенческой научно-практической конференции. – Чебоксары, 2015. – С. 120–121.
3. Кривогорницына В.К. Разработка профессиональных методов обучения персонала на примере ОАО УГРС «Саатранснефтегаз» / В.К. Кривогорницына, А.В. Михайлова // Образование и наука в современных условиях. – 2014. – №1 (1). – С. 205–210.

4. Михайлова А.В. К вопросу об аудите персонала // Экономика и социум. – 2014. – №1–2 (10). – С. 320–323.
5. Михайлова А.В. Кадровый контроллинг как объект научно-теоретического исследования // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. – 2009. – №2–1 (75). – С. 148–154.
6. Михайлова А.В. Особенности подбора и расстановки кадров на муниципальной службе // Экономика и социум. – 2014. – №4–3 (13). – С. 1446–1452.
7. Михайлова А.В. Анализ методов противодействия коррупции в отечественных и зарубежных системах государственной гражданской службы / А.В. Михайлова, А.Е. Голикова // Экономика и социум. – 2014. – №4–3 (13). – С. 1455–1461.
8. Михайлова А.В. Стратегическое планирование как инструмент стратегического управления организацией (на примере малого предприятия Республики Саха (Якутия)) / А.В. Михайлова, Г.И. Михайлов // Управление экономическими системами: Электронный научный журнал. – 2013. – №10 (58). – С. 25–127.
9. Федосеев В.Н. Методы управления персоналом / В.Н. Федосеев, С.Н. Ка-пustin [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.cfin.ru/management/people/hrm_methods.shtml (дата обращения: 18.02.2016).