

# **МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

**Выполнила Халтурина Мария, упр-2601-01-00**



# ПЛАН

- Понятие
- Виды
- Административные методы
- Экономические методы
- Социально-психологические методы
- Какие же методы выбрать?
- Современные методы



# Понятие

- Методы управления персоналом – способы воздействия на коллективы и отдельных работников в целях осуществления координации их деятельности в процессе функционирования организации.



# Виды

Наука и практика выработали три группы методов управления персоналом:

- административные,
- экономические,
- социально-психологические.



# Виды

- Административные методы базируются на власти, дисциплине, взысканиях и известны в истории, как методы кнута. Экономические методы основываются на правильном использовании экономических законов и по способам воздействия известны, как методы пряника. Социально-психологические методы основаны на способах мотивации и морального воздействия на людей и известны, как методы убеждения.



## МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

### Административные

- Применение положений ТК РФ
- Издание приказов, распоряжений, инструктивно-нормативных документов
- Аттестация работников
- Наблюдение за соблюдением правил внутреннего распорядка
- Составление должностных инструкций

### Экономические

- Премирование
- Участие в прибыли
- Бонусы
- Комиссионные с продаж
- Дополнительные льготы
- Надбавки
- Единовременные выплаты

### Социально-психологические

- Моральное стимулирование
- Участие в управлении
- Отношение руководства
- Формальное и неформальное общение
- Профессиональный рост и карьера
- Социальное развитие коллектива
- Формирование корпоративного духа



## АДМИНИСТРАТИВНЫЕ МЕТОДЫ

- Для **административных методов** характерно прямое централизованное воздействие субъекта на объект управления. Они ориентированы на такие мотивы поведения, как осознанная необходимость трудовой дисциплины, чувство долга, стремление человека трудиться в определенной организации, корпоративная культура.



# АДМИНИСТРАТИВНЫЕ МЕТОДЫ

В систему административных входит ряд методов.

- ▣ *Организационно-стабилизирующие* (федеральные законы, указы, уставы, правила, государственные стандарты и др.), т.е. правовые нормы и акты, утвержденные государственными органами для обязательного выполнения.
- ▣ *Методы организационного воздействия* (регламентирование и нормирование труда, применение должностных инструкций, составление организационных схем), действующие внутри организации. Документы регламентируют состав, содержание и взаимосвязи всех подсистем организации.
- ▣ *Распорядительные методы* (приказы, распоряжения) используются в процессе оперативного руководства.
- ▣ *Дисциплинарные методы* (установление и реализация форм ответственности), под которыми можно понимать, в частности, применение негативных стимулов (угроза увольнения, штрафы). Но необходимо разумное сочетание положительных и негативных стимулов.





# ЭКОНОМИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ

- ▣ **Экономические методы управления** – это элементы экономического механизма, с помощью которого обеспечивается прогрессивное развитие организации.

Важнейшим экономическим методом управления персоналом является технико-экономическое планирование, которое объединяет и синтезирует в себе все экономические методы управления.

Плановое ведение хозяйства является главным законом функционирования любой организации, которая имеет четко разработанные цели и стратегию их достижения.

Для достижения поставленных целей необходимо четко определить критерий эффективности и конечные результаты производства и виде совокупности показателей, установленных в плане экономического развития. Таким образом, роль экономических методов заключается в мобилизации трудового коллектива на достижение конечных результатов.



## СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ

Основаны на использовании социального механизма управления (система взаимоотношений в коллективе, социальные потребности и т. д.).

Специфика этих методов заключается в значительной доле использования неформальных факторов, интересов личности, группы, коллектива в процессе управления персоналом.

- Объектом воздействия этих методов являются группы людей и отдельные личности.



## СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ

- По масштабу и способам воздействия этот метод можно разделить на две основные группы: социологические методы, которые направлены на группы людей и их взаимодействие в процессе трудовой деятельности; психологические методы, которые направлены на личность конкретного человека.



# СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ

- ▣ **Социологические методы** играют важную роль в управлении персоналом, они позволяют установить назначение и место сотрудников в коллективе, выявить лидеров и обеспечить их поддержку, связать мотивацию людей с конечными результатами производства, обеспечить эффективные коммуникации и разрешение конфликтов в коллективе.

Социальное планирование обеспечивает постановку социальных целей и критериев, разработку социальных нормативов и плановых показателей, достижение конечных социальных результатов.

- ▣ **Психологические методы** играют важную роль в работе с персоналом, так как направлены на конкретную личность рабочего или служащего и, как правило, строго персонифицированы и индивидуальны. Главной их особенностью является обращение к внутреннему миру человека, его личности, интеллекту, образам и поведению, чтобы направить внутренний потенциал человека на решение конкретных задач организации.

Психологическое планирование составляет новое направление в работе с персоналом по формированию эффективного психологического состояния коллектива организации.



## КАКИЕ ЖЕ МЕТОДЫ ВЫБРАТЬ?

- ▣ Вышеописанные традиционные методики управления персоналом в будущем, что вполне ожидаемо, претерпят множество изменений. Возможно, вскоре в России их место займут современные, более усовершенствованные методы управления. Однако в настоящее время наше общество к их появлению недостаточно готово.



## СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

- ▣ ***Управление по целям*** (МВО) — это систематический и организованный подход, позволяющий менеджменту фокусироваться на достижении целей и добиваться наилучшего результата с помощью доступных ресурсов. Предпочтение отдается более гибкой системе, которая сосредоточивает усилия на росте и развитии индивида и группы.



# СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Данный метод базируется на том, что в начале периода (месяц, квартал) организации, подразделениям, отделам, сотрудникам устанавливаются четкие задачи, от которых зависит их премия. Цели и задачи выставляются по *принципу SMART*:

- Specific — специфичные для организации/подразделения/сотрудника;
- Measurable — измеримые (определить метрики для подсчета производительности);
- Achievable — достижимые, реалистичные;
- Result-oriented — ориентированные на результат, не на усилия;
- Time-based — устанавливать временные требования для целей.



## СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ

- В *управлении по результатам* существенное значение имеет глубокое понимание менеджером смысла своего труда. Важно также развитие самого работника. Это происходит в тех случаях, когда персонал реализует свои способности в достижении оговоренных результатов.





## СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ

- ▣ ***Сбалансированная система показателей*** - новый инструмент, нацеливающий компанию на стратегию долгосрочного успеха, переводящий видение и стратегию компании в набор взаимосвязанных сбалансированных показателей, оценивающих критические факторы не только текущего, но и будущего развития организации.



## СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ

- Сложившаяся сегодня в западных компаниях практика *«партиципации»*, предусматривает три различных уровня вовлечения персонала в жизнь и заботы фирмы.
- **3 уровень** Участие работников в собственности
- **2 уровень** Участие персонала в доходах фирмы
- **1 уровень** Участие персонала в управлении



# СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ

- ▣ **Участие персонала в управлении** - вовлечение сотрудников в процессы выработки и принятия решений, аттестацию профессиональных качеств, работу по распределению социальных льгот и т.п
- ▣ **Участие персонала в доходах фирмы.** Этот вариант не обязательно предполагает вовлечение в принятие решений, но, тем не менее, заинтересовывает всех в достижении конечных результатов. В реализации этого принципа также возможны различные варианты.
- ▣ **Участие работников в собственности** становится реальным через процесс акционирования. Собрание акционеров юридически будет признано недействительным, если хоть одному из тысяч акционеров не будет послано персональное приглашение. Хотя его участие в собрании и не обязательно, да и не имеет особого смысла, так как только единицы обладают сколько-нибудь серьезным пакетом акций. Каждого акционера проинформируют о течении дел, но его мнение о том, что нужно делать дальше, вряд ли мало интересно тем, кто реально принимает решения.



## ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ

- Методы управления персоналом [Электронный ресурс], -  
<https://studfiles.net/preview/3568374/page:4/>
- Традиционные и современные методы УП [Электронный ресурс], -  
<https://studfiles.net/preview/5534704/page:9/>



**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!!!**

