

Лекция 2.

Научный подход и методы
управления персоналом.

Стили руководства и
управления персоналом

1. Методы управления – это совокупность способов, приемов, с помощью которых осуществляется воздействие на объект управления, выполняются разнообразные функции управления организацией.

- *экономические;*
- *административные (организационно-распорядительные);*
- *социально-психологические.*



Методы управления персоналом

Сущность экономических методов состоит в том, чтобы через воздействие на экономические интересы сотрудников компании и других лиц, участвующих в экономической деятельности компании при помощи экономических рычагов (*заработной платы, премий, прибыли, налогов, льготных цен и т. п.*) организовать эффективное управление производством.

Позволяет:

- активизировать персонал в реализации поставленных задач,
- сделать процесс управления более адаптированным и гибким по отношению к конкретному трудовому коллективу



Методы управления персоналом

Административные методы управления – это совокупность способов и средств воздействия на персонал, *основанных на власти и дисциплине.*

Формой выражения являются распоряжения и приказы вышестоящего органа, которые носят обязательный характер для нижестоящего.

Организационно-распорядительный метод — оперативное воздействие на производственный процесс, с одной стороны, принятие перспективных и эффективных решений по усовершенствованию системы управления и производства, с другой стороны.

- *организационное регламентирование;*
- *организационное нормирование;*
- *организационно-методическое инструктирование.*



Методы управления персоналом

Социально-психологические методы основываются на *мотивации потребностей и интересов личности, коллектива, на их профессиональных связях и общении, инициируют творческую и профессиональную активность.*

Социально-психологические методы управления воздействуют на человека через удовлетворение и убеждение, применяя различные методики: *убеждения, внушения, «заражения идеями»* и т. п.

- Инструментарий: анкетирование,
- интервьюирование,
- социометрический метод,
- метод наблюдения и т.д.

2. Принципы управления персоналом – это руководящие правила, определяющие основные требования к системе, структуре и организации управления.

- **научной обоснованности (!)**;
- **системного подхода к решению управленческих задач (!!)**;
- **оптимальности** (*требование достижения целей управления с минимальными затратами времени и средств*);
- **гибкости** (*своевременную адаптацию организации к изменяющимся условиям внешней среды*);
- **демократизации** (*требование об удовлетворении интересов собственников, руководителей, трудового коллектива и отдельных работников организации*) ;
- **регламентации**;
- **формализации** (*формальное закрепление норм и правил функционирования организации*).

3. **Стиль управления** — представляет собой манеру поведения руководителя по отношению к подчиненным, позволяющая влиять на них и заставлять делать то, что в данный момент необходимо.



Стили управления персоналом

Авторитарный (или директивный, или диктаторский): жесткое единоличное принятие руководителем всех решений ("минимум демократии"), жесткий постоянный контроль за выполнением решений с угрозой наказания ("максимум контроля"), отсутствие интереса к работнику как к личности.

За счет постоянного контроля обеспечивает **ПРИБЫЛЬ, ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ, КАЧЕСТВО ПРОДУКЦИИ.**

НЕДОСТАТКИ:

- 1) высокая вероятность ошибочных решений;
- 2) подавление инициативы, творчества подчиненных, замедление нововведений, застой, пассивность сотрудников;
- 3) неудовлетворенность людей своей работой, своим положением в коллективе;
- 4) неблагоприятный психологический климат, вреден для психического и физического здоровья.

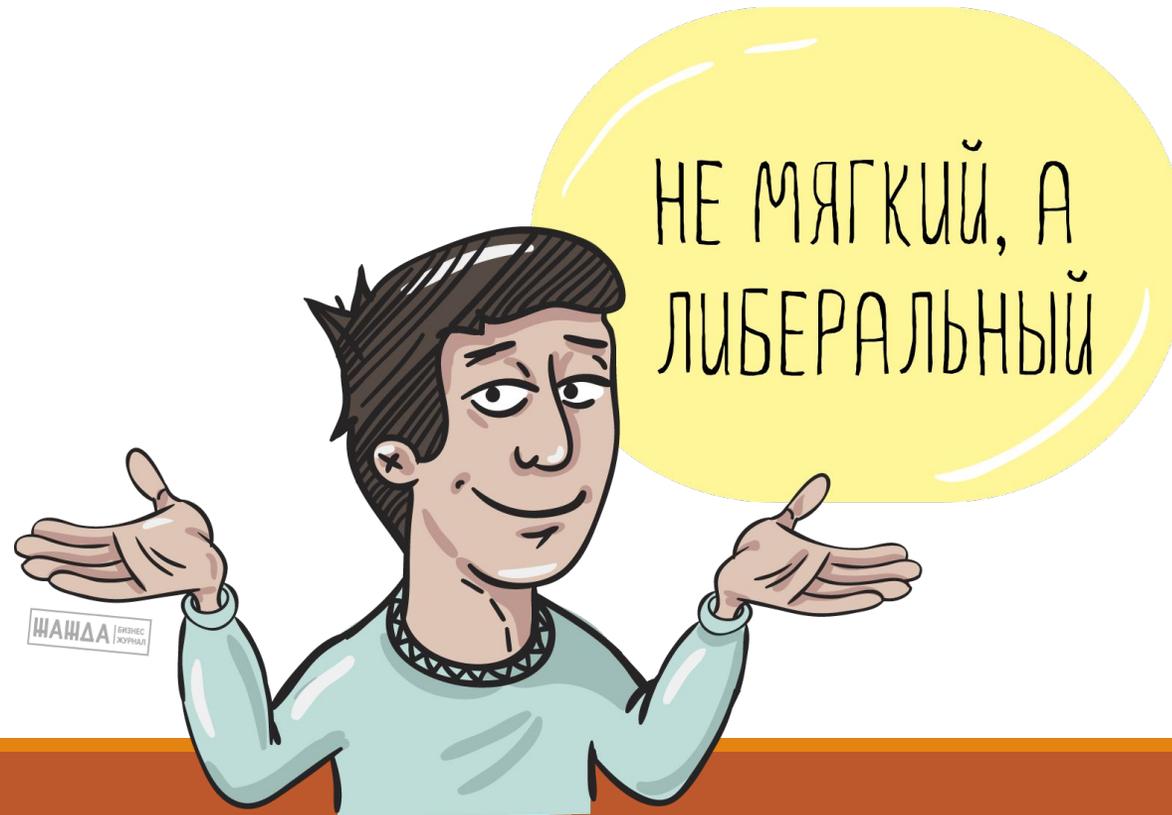
Стили управления персоналом

Демократический (или коллективный) – управленческие решения принимаются на основе обсуждения проблемы, учета мнений и инициатив сотрудников ("максимум демократии"), выполнение принятых решений контролируется и руководителем, и самими сотрудниками ("максимум контроля"), руководитель проявляет интерес и доброжелательное внимание к личности сотрудников, учитывает их интересы, потребности, особенности.



Стили управления персоналом

Либеральный отличается невмешательством менеджеров в работу подчиненных до тех пор, пока они не попросят совета. Данный стиль допустим в коллективах, где менеджер не имеет профильной подготовки, либо квалификация его подчиненных гораздо выше квалификации менеджера.



4. «Болезни» руководителя

ЦЕЛЬ ≠ **РЕЗУЛЬТАТ**

как надо

как есть

Причины:

1. Сбой программы
2. Личность сотрудника
- 3. Личность управленца**

4. «Болезни» руководителя

- ✓ «На себя» (лучший эксперт по всем вопросам)
- ✓ Хороший человек
- ✓ Позитивная проекция
- ✓ «Горячее молоко»
- ✓ Ожидание героя
- ✓ «Bluetooth»