

Методы управления персоналом

Выполнила студентка группы Упб-2601-01-00

Коротаева Дарья

План

- ▶ Определение
- ▶ Группы методов управления персоналом
- ▶ Способы административного воздействия
- ▶ Условия, необходимые для привлечения работника к дисциплинарной ответственности
- ▶ Экономические методы
- ▶ Социально-психологические методы управления персоналом

Методы управления персоналом – это способы воздействия на коллективы отдельных работников с целью осуществления координации их деятельности в процессе функционирования организации.



Административные методы базируются на власти, дисциплине и 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 исходят из мотивации и морального воздействия на людей и известны как «методы убеждения».



Административные методы управления персоналом

Административные методы ориентированы на такие мотивы поведения, как осознанная необходимость дисциплины труда, чувство долга, стремление человека трудиться в определенной организации, на культуру трудовой деятельности. Эти методы отличает прямой характер воздействия: любой регламентирующий и административный акт подлежит обязательному исполнению. Для административных методов характерно их соответствие правовым нормам, действующим на определенном уровне управления, а также актам и распоряжениям вышестоящих органов управления.



Административные методы управления основываются на отношениях единоначалия, дисциплины и ответственности, осуществляются в форме организационного и распорядительного воздействия. Организационное воздействие направлено на организацию процесса производства и управления и включает организационное регламентирование, организационное нормирование и организационно-методическое инструктирование



Способы административного воздействия.

Материальная ответственность и взыскания.

Материальная ответственность работников выражается в их обязанности возместить ущерб, причиненный виновным действием или бездействием. Материальная ответственность возлагается на работников за ущерб, причиненный организации, с которой они состоят в трудовых отношениях, а также за ущерб, возникший в связи с возмещением им ущерба, причиненного его работниками третьим лицам, если этот ущерб возмещен предприятием.





Дисциплинарная ответственность и взыскания

Используются в случае нарушения трудового законодательства, когда возникает дисциплинарный проступок, под которым понимается противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей работником.

Невыполнение работником трудовых обязанностей существует в случае, когда доказана его личная вина и он действовал умышленно и неосторожно. В случае если работник нарушил свои трудовые обязанности по причине от него не зависящей, то он не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

Условия, необходимые для привлечения работника к дисциплинарной ответственности:

- ▶ неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых (служебных) обязанностей;
- ▶ противоправные действия или бездействие работника;
- ▶ нарушение правовых норм по вине работника.

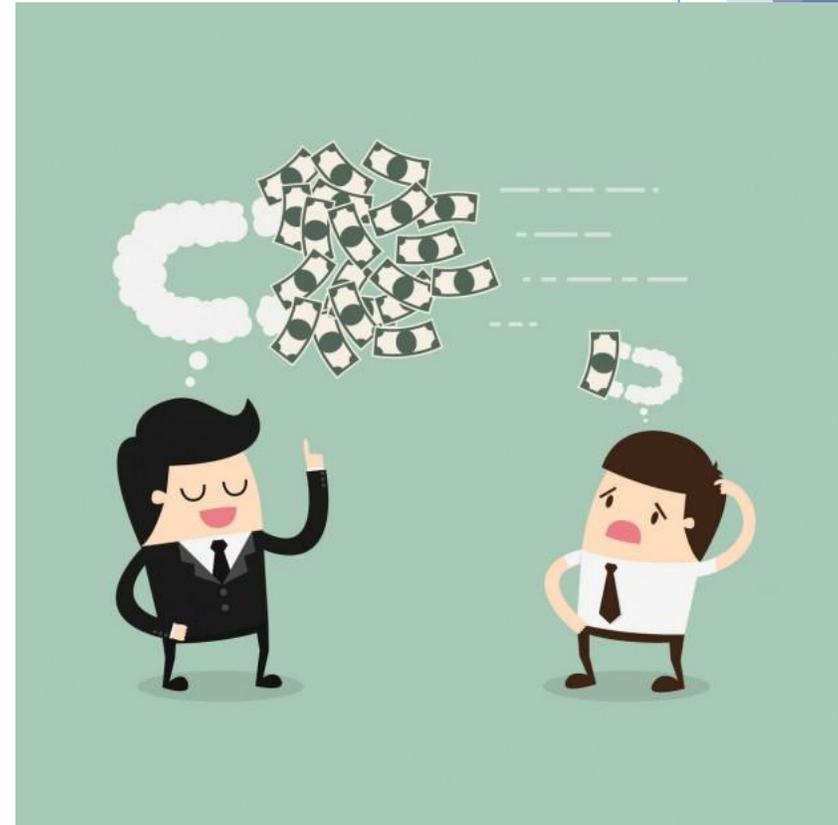
За провинности в сфере трудовых правоотношений могут применяться наказания, которые по своему статусу не являются дисциплинарными взысканиями и которые могут применяться одновременно с дисциплинарными взысканиями. К ним относятся: лишение провинившегося сотрудника премий, вознаграждения по итогам года и т. д. В некоторых случаях допускается одновременное наложение административного и дисциплинарного взыскания.

Административная ответственность и взыскания

Административная ответственность и взыскания используются в случаях совершения административных правонарушений.

Разновидности административного взыскания:

- ▶ штрафы;
- ▶ предупреждения;
- ▶ административный арест;
- ▶ исправительные работы;
- ▶ конфискация или возмездное изъятие предметов.



Экономические методы

- ▶ Под экономическими методами понимают элементы экономического механизма, с помощью которого обеспечивается функционирование и развитие организации. **Роль экономических методов управления персоналом** заключается в мобилизации трудовых ресурсов на достижение определенного результата.
- ▶ Здесь важнейшим методом является мотивация трудовой деятельности, заключающаяся в большинстве случаев в материальном стимулировании работников. Основным мотивационным фактором, как правило, является заработная плата. Кроме того, существенный инструментарий управления персоналом представляет собой система выплат, надбавок, льгот и т.д., предоставляющая дополнительные экономические рычаги воздействия на мотивацию сотрудников.

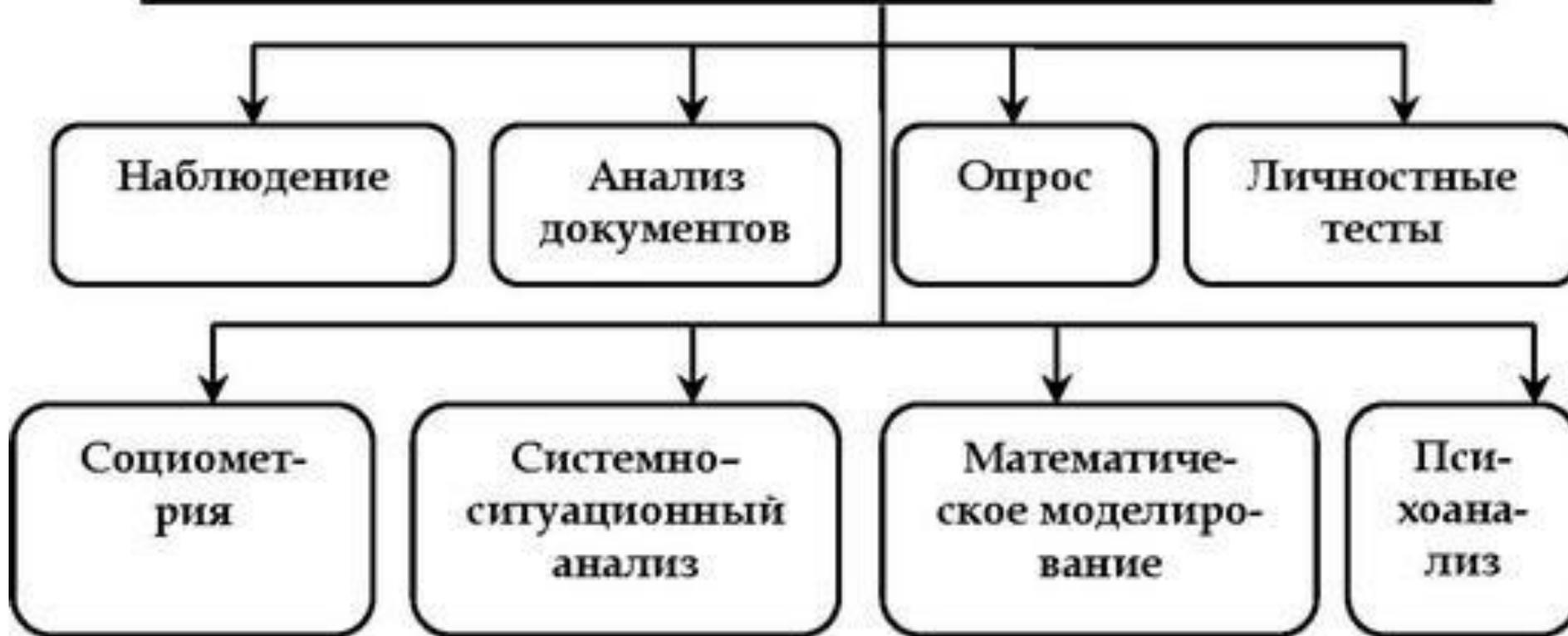


Социально-психологические методы управления персоналом

Социально-психологические методы управления персоналом основаны на использовании закономерностей социологии и психологии и заключаются преимущественно в воздействии на интересы личности, группы, коллектива. Для осуществления воздействия на отдельную личность используются психологические методы, для воздействия на группу, коллектив — социологические.



Социально-психологические методы менеджмента



Социальные методы

Социологические методы позволяют оценить место и назначение сотрудников в коллективе, выявить неформальных лидеров и обеспечить им поддержку, использовать мотивацию персонала для достижения конечного результата труда, обеспечить эффективные коммуникации и предупреждение межличностных конфликтов в коллективе. К числу социологических методов управления относят: социальное планирование, социологические исследования, оценку личностных качеств, мораль, партнерство, соревнование, управление конфликтными ситуациями.



Психологические методы управления



Психологические методы управления играют важную роль в работе с персоналом, направлены на конкретную личность и, как правило, индивидуальны. Главной особенностью этих методов является то, что они направлены на внутренний мир человека, его личность, интеллект, чувства, образы, поведение и позволяют сосредоточить внутренний потенциал сотрудника на решении конкретных производственных задач.

Результатами психологического планирования являются:

- ▶ формирование подразделений (групп) с учетом психологической совместимости сотрудников;
- ▶ создание комфортного социально-психологического климата в коллективе;
- ▶ формирование личной мотивации сотрудников исходя из философии организации;
- ▶ минимизация межличностных конфликтов;
- ▶ разработка моделей профессионального продвижения сотрудников на основе психологической ориентации;
- ▶ рост интеллектуальных способностей и уровня квалификации персонала;
- ▶ формирование организационной культуры на основе норм поведения и образов «эффективных» сотрудников.

Методы управления персоналом также можно классифицировать по признаку принадлежности к функциям управления (нормирования, планирования, организации, координации, стимулирования, контроля, анализа, учета).

По этому признаку выделяются методы:

- ▶ обеспечения организации персоналом;
- ▶ оценки персонала;
- ▶ организации оплаты труда;
- ▶ управления карьерой;
- ▶ профессионального обучения;
- ▶ управления дисциплинарными отношениями;
- ▶ обеспечения безопасных условий труда.

Источники информации

- ▶ Энциклопедия Экономиста : «Принципы и методы управления персоналом» [Электронный ресурс] \ URL:
<http://www.grandars.ru/college/biznes/principy-upravleniya-personalom.html#a2>
- ▶ Кибанов А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Система управления персоналом. Учебно-практическое пособие - Издательство "Прспект", 2014
- ▶ Интернет-проект «Корпоративный менеджмент»: «Методы управления персоналом» [Электронный ресурс] \ URL:
https://www.cfin.ru/management/people/hrm_methods.shtml

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!