

Методы управление персоналом

Работу выполнила
студентка группы УПб
2601-01-00 Рылова
Анастасия

Содержание

- Методы управление персоналом
- Классификация методов управление персоналом
- Административные методы управления персоналом
- Экономические методы управления персоналом
- Социально-психологические методы управления персоналом
- Заключение

Методы управления персоналом



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

- Методы управления персоналом разнообразны и используются комплексно, взаимно дополняя друг друга и образуя единую, целостную систему методов управления, присущих конкретной организации.
- В литературе приводятся разные классификации применяемых методов, обусловленные спецификой трудовых отношений в той или иной организации.

Классификация методов управления персоналом

Критерий классификации	Состав методов по признакам
По содержанию	Планирование, ценообразование, кредитование, учет и анализ, организация управления кадрами.
По характеру воздействия	Косвенное воздействие, прямое воздействие, непосредственное
По масштабу использования	Общие и частные
По источнику управляющего воздействия	Централизованное воздействие и децентрализованное воздействие
По уровню применения	Отраслевой уровень, уровень предприятия, уровень подразделения, отдела
По продолжительности воздействия	Долгосрочные, оперативные
По способу выработки воздействия	Единоличные, коллективные

воздействия

Наиболее широко распространена классификация,
применяемая в целом к управлению экономикой

По ней выделяют:

1. Административные
2. Экономические
3. Социально-психологические



Административные методы

Осуществление управленческих воздействий на персонал базируется на власти, дисциплине и взысканиях. Административные методы ориентированы на такие мотивы поведения, как осознанная необходимость дисциплины труда, чувство долга, стремление человека трудиться в определенной организации и т. д. Эти методы имеют прямой характер воздействия: любой регламентирующий или административный акт подлежит обязательному исполнению.

Способы административных

- 1) организационные воздействия: штатное расписание; положение о подразделениях; должностные инструкции; организация рабочего места; коллективный договор; правила трудового распорядка и др.

Штатное расписание

Студия красоты
индивидуальное предпринимательство

Итого: 25 штатных единиц

УТВЕРЖДЕНО
Принятом организации от " 23 " марта 20 17 года № 21

Структурное подразделение	код	Должность (специальность, профессия, разряд, класс (категория) квалификации)	Количество штатных единиц	Тарифная ставка (оклад), руб.	Надбавка, руб.			Итого, руб. (5+6+7+8)* гр.4	Примечание
					За подготовку	За моральные качества	За качество работы		
Администрация	01	Директор	4	3	6	7	8	7000	10
Отдел по работе с клиентами	02	Администратор	1	45000	0	0	0	49300	-
Отдел работ	03	Парикмахеры	8	32000	2500	3000	500	38000	-
	03	Мастер маникюра и педикюра	2	32000	2500	3000	500	38000	-
	03	Косметологи	3	30000	2000	2500	500	35000	-
	03	Массажист	2	27000	1500	2000	500	31000	-
	03	Стилист	2	20000	3000	0	0	23000	-
	03	Уборщица	2	17000	3000	0	0	20000	-
		Итого:	21	273000	14500	13800	3000	304300	

Руководитель структурных подразделений: _____ должность _____ подпись _____

Главный бухгалтер: _____ должность _____ подпись _____

Форма № У-8
Утверждена приказом генерального директора ООО «Город» от 26 декабря 2012 г. № 57

Общество с ограниченной ответственностью «Город»
(ООО «Город»)
(наименование организации)

Номер документа	Дата составления
156	21.12.2015

ПРИКАЗ
о прекращении трудового договора с работником

Прекратить действие трудового договора от «27» мая 20 13 г. № 56
уволить «21» декабря 20 15 г.
(неужное зачеркнуть)

Табельный номер
402

Крылова Александра Дмитриевича
(фамилия, имя, отчество)

отдел продаж
(структурное подразделение)

менеджер по продажам
(должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации)

в связи с ликвидацией организации, статья 81,
часть первая, пункт 1 Трудового кодекса Российской Федерации
(основание прекращения трудового договора)

Основание (документ, номер дата): Протокол собрания учредителей ООО «Город» от 29.09.2015 № 5, уведомление Крылова А.Д. об увольнении в связи с ликвидацией от 30.09.2015
(дублирование работником, служебная записка, уведомительное заключение и т.д.)

Руководитель организации: Григорьев (должность) Григорьев (личная подпись) А.С. Григорьев (расшифровка подписи)

С приказом (распоряжением) работник ознакомлен Крылов «21» декабря, 20 15 г.
(личная подпись) (дата)

- 2) распорядительные воздействия: приказы; распоряжения; указания; инструктирование; наставления; целевое планирование; нормирование труда; координация работ; контроль исполнения.

Способы административного воздействия

■ 3) материальная ответственность

и взыскания; удержания из заработной платы; депремирование; полная материальная ответственность; коллективная материальная ответственность.

■ 4) дисциплинарная

ответственность и взыскания: замечание; выговор; строгий выговор; понижение в должности; увольнение.

■ 5) административная ответственность:

предупреждения; штрафы; возмещение ущерба.



Классификация административных методов управления



Позитивное и негативное воздействие административных методов управления

Позитивное	Негативное
<p>Разработка четких правил внутреннего трудового распорядка и работа с персоналом в соответствии с ГК и КЗоТ РФ</p> <p>Наличие четкой организации и штатных структур, их ежегодная корректировка в связи с изменениями условий деятельности</p> <p>Наличие четких должностных инструкций с определением функциональных особенностей работника и нормированием труда</p> <p>Применение системы контроля качества, выполняемой работы</p> <p>Эффективное применение методов административного поощрения сотрудников за достигнутые результаты (повышение по должности, увеличение оплаты труда, направление на стажировку)</p>	<p>Использование типовых или устаревших правил внутреннего трудового распорядка, работа с персоналом с нарушением КЗоТ</p> <p>Отсутствие или использование устаревшей организационной структуры</p> <p>Отсутствие должностных инструкций, ориентация на устные указания руководства, использование устаревших инструкций</p> <p>Расплывчатые или противоречивые приказы с констатацией состояния вопроса и без указания четких мероприятий</p> <p>Нечеткие и противоречивые устные указания руководства</p> <p>Отсутствие системы контроля качества или ее низкая эффективность</p> <p>Отсутствие четких правил наказания и поощрения</p>

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ

Управляющие воздействия на персонал осуществляются на основе использования экономических законов и категорий. В советский период экономическими методами считались централизованное планирование, хозяйственный расчет, заработная плата, т. е. роль и место экономических методов толковались узко, что ограничивало диапазон принимаемых решений и рычагов регулирования на уровне учреждения. Экономические методы должны базироваться на товарно-денежных отношениях рыночной экономики, что вызывает необходимость нового теоретического обоснования роли экономических методов.

Способы экономического воздействия

- 1) плановое ведение хозяйства; свободное предпринимательство; план экономического развития; портфель заказов; критерий эффективности.
- 2) оплата труда: должностной оклад; тарифная ставка ; дополнительная зарплата; вознаграждение; премия.
- 3) рабочая сила: рынок труда; спрос (потребность); наличие (численность); стоимость рабочей силы; уровень жизни.
- 4) рыночное ценообразование: стоимость; цена; себестоимость; доход;
- 5) формы собственности: государственная (федеральная); муниципальная; частная; общественная; интеллектуальная.



Позитивное и негативное воздействие экономических методов управления

Позитивное	Негативное
<p>Разрабатывается план экономического развития на основе поставленных долгосрочных целей, производится расчет объемов производства медицинских услуг и потребления ресурсов на основе экономических нормативов</p> <p>Распределение премии из прибыли по конечным результатам деятельности подразделений и внутри самого коллектива</p> <p>Развитие выплат материальной помощи из прибыли с учетом личности работника и различных ситуаций</p> <p>Предоставление работникам беспроцентных ссуд на приобретение товаров длительного пользования</p> <p>Обеспечение работников бесплатным или частично оплаченным жильем (общежитием)</p> <p>Предоставление работникам бесплатной или минимально оплачиваемой социальной инфраструктуры (детские учреждения, оздоровительный комплекс, профилакторий, автостоянки и т. п.)</p>	<p>План экономического развития не разрабатывается, увязка объемов оказания медицинской помощи и потребных ресурсов не производится, экономические нормативы отсутствуют или устарели</p> <p>Конечные результаты четко не определены или размыты. Они не являются основой планирования, учета или анализа, мотивации и стимулирования труда, часто меняются во времени и по уровням управления</p> <p>Фиксированная зарплата на минимальном уровне в отрасли</p> <p>Эпизодическое премирование персонала из фонда оплаты труда без привязки к прибыли</p> <p>Централизованное распределение премии пропорционально должностным окладам</p> <p>Прекращение выплат материальной помощи или ее оказание только в чрезвычайных случаях</p> <p>Отсутствие обеспечения жильем или продажа его по рыночным ценам</p> <p>Ликвидация или отсутствие бесплатной социальной инфраструктуры для</p>

Социально-психологические методы

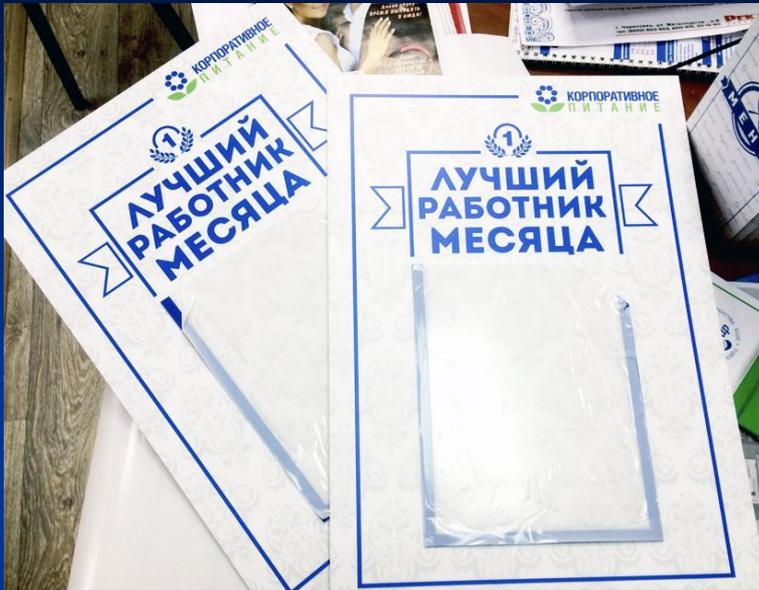
связаны с созданием благоприятного социально-психологического климата в коллективе. С их помощью регулируются ценностные ориентации людей через мотивацию труда, организационную культуру, моральное стимулирование, социальную политику в организации. Социально-психологические методы управления оказывают воздействие на личность с целью превращения административного задания в осознанный долг, внутреннюю потребность человека.

Способы социально-психологического воздействия

- *Формирование коллективов* с учетом типологии личности и характера работников, создание нормального психологического климата, творческой атмосферы.
- *Личный пример руководителя* своим подчиненным. Имидж менеджера, который оказывает мотивационное воздействие на сотрудников в плане их самовыражения и повышения лояльности к фирме и работе с эффективным руководителем очень важен.
- *Участие работников в управлении.* Проявляется в форме участия в акционерном капитале, в прибылях и убытках или в деятельности на разных уровнях управления.
- *Предоставление работникам возможности для социального общения.* Такие мероприятия считаются гораздо более значимыми в плане повышения мотивации труда, чем элементы материального стимулирования.



Способы социально-психологического воздействия



- *Формирование и развитие организационной культуры.*
- *Установление моральных санкций и поощрений, т.е. разумное сочетание положительных и негативных стимулов. Моральные санкции в виде строгих выговоров имеют силу мотивационного воздействия на тех предприятиях, где это выработано многолетней традицией. Меры морального поощрения, такие как благодарность, почетная грамота или фотография на Доске почета, оказывают свое мотивационное воздействие в организациях.*
- *Социальная профилактика и социальная защита работников — это бесплатная медицинская помощь, профилактические осмотры, льготы, талоны на питание, бесплатные путевки, компенсации на проезд и другие виды неденежного стимулирования.*

Позитивное и негативное воздействие социально-психологических методов управления

Позитивное	Негативное
<p>Постоянное проведение социологического анкетирования в коллективе о состоянии психологического климата и роли руководителей</p> <p>Использование социальных экспериментов, предшествующих кардинальным изменениям в коллективе (перестройка структуры, оплаты труда, смена лидеров)</p> <p>Поддержка инициативности сотрудников, учет накопленных традиций</p> <p>Рациональные психологические методы воздействия на персонал: формирование хорошего психологического климата в коллективе на основе четкого соблюдения прав человека и психологических методов исследования</p>	<p>Игнорирование социологического анкетирования и поддержка неформальных методов сбора информации (слухи, сплетни и др.)</p> <p>Игнорирование социальных экспериментов, проведение радикальных изменений без подготовки и информирования коллектива</p> <p>«Сбрасывание» проблем социального развития коллектива на городские власти и инфраструктуру сервиса</p> <p>Ориентация на рыночную конкуренцию, игнорирование инициативности сотрудников</p> <p>Неэффективные психологические методы воздействия: создание нервозности и психологического дискомфорта в коллективе, игнорирование прав человека и психологических методов</p>

Заключение

- Таким образом, на предприятиях, где оплата труда не достигает высокого уровня (государственные организации), наиболее применимы административные и социально-психологические методы управления персоналом. В организациях, где материальное стимулирование играет основную роль, применяются экономические методы управления, однако нельзя забывать и о социально-психологических методах воздействия. Должен применяться комплексно-целевой подход.
- Управление персоналом признается одной из наиболее важных сфер жизни организации, способной многократно повысить эффективность последней. В целях эффективного управления кадрами медицинских учреждений также необходимо грамотно использовать соответствующие технологии и методы управления персоналом.

Источники информации

- Управление персоналом организации / под ред. Л.Я. Кибанова. М. : Москва, ИНФРА-М, 2004. С. 104-110.
- Методы управления персоналом [Электронный ресурс]- URL:
<https://investobserver.info/metody-upravleniya-personalom/>
- Методы управления персоналом [Электронный ресурс]- URL:
<https://investobserver.info/metody-upravleniya-personalom/>
- Методы управления персоналом [Электронный ресурс]- URL:
<https://bstudy.net/699709/ekonomika/metody-upravleniya-personalom>
- Методы управления персоналом [Электронный ресурс]- URL:
https://www.cfin.ru/management/people/hrm_methods.shtml



**Спасибо за
внимание!**