

Шумилина В.Е., доцент кафедры «Экономическая безопасность, учет и право» ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет»,
Ростов-на-Дону, Россия;

Быстров А.Н., студент 3 курса кафедры «Экономическая безопасность, учет и права» ДГТУ, Ростов – на – Дону, Россия;

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. Данная статья рассматривает современные методы управления персоналом на предприятии, повышения эффективности их воздействия на трудовой коллектив в современных экономических условиях. Руководящий персонал осуществляет управляющее воздействие на действующую систему управления персоналом, определяет возможности эффективного использования ресурсов предприятия, в частности трудовых. Для непрерывности и эффективности процесса стимулирования необходимы методы регламентации процессов управления персоналом, которые заложены в кадровой политике предприятия, оказывают существенное воздействие на эффективность деятельности персонала и результативность труда.

Ключевые слова: методы управления персоналом, менеджер, персонал, управление персоналом, экономическая мотивация, административные методы, социально-экономические методы, экономические методы.

Shumilina V. E., associate Professor of «Economic safety, accounting and Law» of the «Donskoy state technical University», Rostov-on-Don, Russia;
Bystrov A.N., student of the Department of «Economic Security, Accounting and Law» DGTU, Rostov-on-Don, Russia;

MODERN METHODS OF MANAGING AN ORGANISATION'S HUMAN RESOURCES

Annotation. This article considers modern methods of personnel management at an enterprise, increasing the effectiveness of their impact on the workforce in modern economic conditions. The management personnel carries out controlling influence on the operating personnel management system, determines possibilities of effective use of resources of the enterprise, in particular labour. For the continuity and efficiency of the incentive process, methods of regulation of personnel management processes, which are laid down in the personnel policy of

the enterprise, have a significant impact on the effectiveness of staff and work efficiency.

Keywords: personnel management methods, manager, personnel, personnel management, economic motivation, administrative methods, socio-economic methods, economic methods.

В современном мире вопрос управления персоналом является актуальным по той причине, что от него напрямую зависит результативность хозяйственной деятельности предприятия. Опытные менеджеры стараются использовать и применять свои знания для того, чтобы:

- сформировать систему управления персоналом;
- сформировать управление карьерой и кадровой политикой;
- наладить благоприятную атмосферу в своем рабочем коллективе.

Но в различные периоды развития менеджмента возникают различные проблемы, связанные с управлением персонала. Концепция научного управления, автором которой является Ф.У. Тейлор, стала переломным этапом и получила широкое распространение не только в США, но и в других странах мира.

Данная концепция до сих пор используется в качестве базового научного материала, на котором зиждется современный управленческий аппарат. На его основе разрабатываются и осуществляются правила и процедуры поведения людей в различных ситуациях на производстве, а также регламентируются права и обязанности каждого работника предприятия, выстраивается иерархию распределения власти и т.п. Управленческий аппарат на предприятиях задействует различные механизмы для налаживания системы управления персоналом, однако методы управления персоналом в них едины. Можно выделить три группы таких методов:

Административные	Экономические	Социально-психологические
<ul style="list-style-type: none"> • организационные воздействия; • распорядительные воздействия; • материальная ответственность взыскания; • дисциплинарная ответственность и взыскания; • административная ответственность. 	<ul style="list-style-type: none"> • плановое ведение хозяйства; • хозяйственный расчет; • оплата труда; • рабочая сила; • рыночное ценообразование; • ценные бумаги; • фазы воспроизводства товара. 	<ul style="list-style-type: none"> • партнерство; • мораль; • социальное планирование; • конфликты; • психологическое планирование; • интеллектуальные способности; • тип личности.

Административные методы ориентированы на следующие мотивы поведения человека, как:

- осознанная необходимость дисциплины труда;
- чувство долга за свой труд;
- стремление сотрудника заниматься определенной деятельностью в определенной организации;
- соблюдение кодекса морали и чести по отношению к своим коллегам и организации и т.д.

Данные методы ориентированы на прямой характер воздействия. То есть, любой регламентирующий или административный акт подлежит обязательному исполнению.

Экономические методы управления - это элементы экономического механизма, с помощью которого обеспечивается поступательное движение организации. В советский период экономическими методами считались:

- централизованное планирование;
- хозяйственный расчет;
- заработная плата и т.д.

То есть, 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.

Социально-психологические методы воздействия на персонал базируются на использовании закономерностей психологии и социологии. 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 работников с конечными результатами производства, обеспечить эффективные коммуникации и разрешение конфликтов в коллективе.

Поскольку методы управления персоналом на предприятиях, по большей части, схожи, необходимо рассмотреть те отличия, которые могут проявляться в части использования экономических и социально-психологических методов.

Система применения экономических методов управления персоналом, в основном, сконцентрирована на выработке материального стимулирования сотрудников, которая постоянно подвержена изменению, благодаря выявлению новых возможностей и резервов стимулирования с учетом экономических интересов всех участников процесса управления персоналом на предприятии.

Данный метод управления персоналом базируется на экономическом интересе своего сотрудника, который заставляет его качественно и эффективно выполнять свою работу. Экономический стимул сотрудника не только увеличивает его личный доход, но и доходы самого предприятия. Следовательно, рассматривая совокупность мероприятий, разрабатываемых и применяемых на предприятии с целью повышения заинтересованности каждого работника в результатах производства и прибыльности предприятия, стимулирующих экономический интерес персонала, можно судить об эффективности системы экономического стимулирования на предприятии и в целом об экономических методах управления персоналом.

На сегодняшний день экономическое стимулирование на каждом предприятии должно предполагать установление особого уровня материального вознаграждения:

- заработная плата;
- премии;
- компенсации;
- льготы.

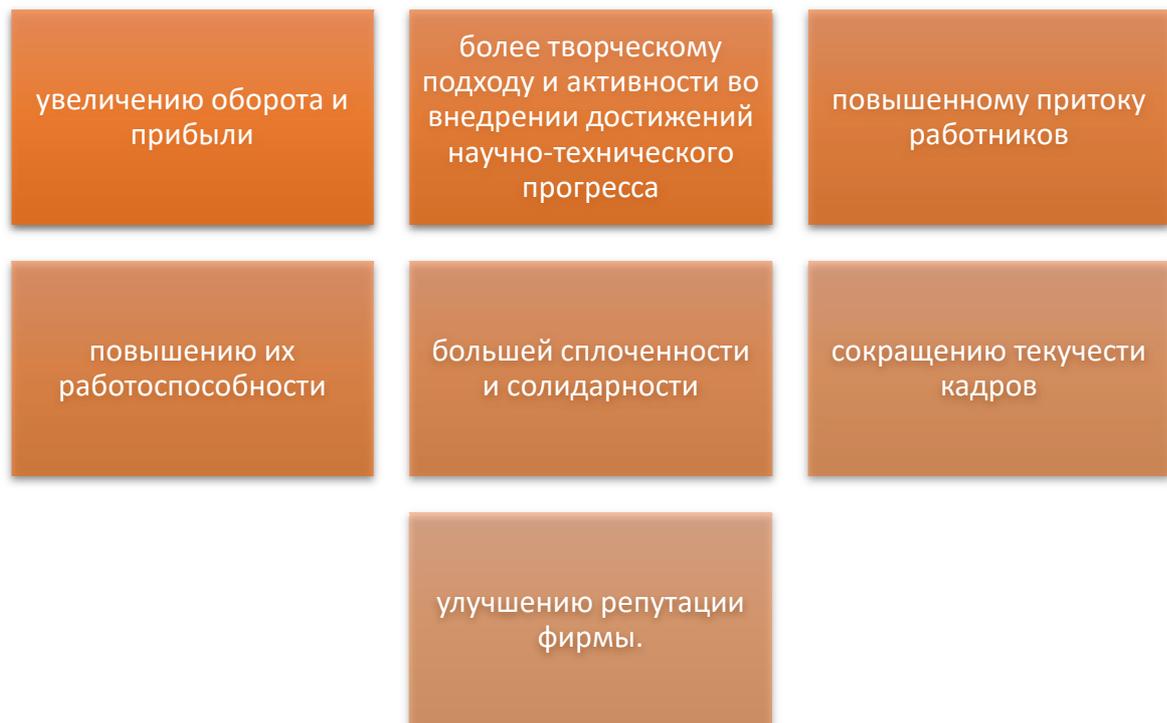
Другим важным экономическим методом стимулирования персонала является участие работников в прибылях предприятия.

Экономические методы управления, которые используются на предприятиях, предполагают разработку и внедрение планово-экономических показателей в деятельность организации, а также пути и способы их достижения. Итоговым результатом повышения эффективности экономических рычагов и стимулов формируются такие условия, при которых трудовой коллектив побуждается к эффективной работе не столько административным влиянием (приказы, директивы, указания и т.п.), сколько экономическим стимулированием. Другими словами – работник должен быть достаточно замотивирован в финансовом плане, чтобы его не пришлось принуждать выполнять поставленную перед ним работу.

На основании экономических методов управления развиваются и укрепляются организационно-административные и социально-психологические методы, повышается профессионализм и культура их применения.

Еще одним важным фактором, при выборе методов стимулирования, является психологический, который лежит в основе социально-психологического стимулирования.

Хорошая работа управляющего персоналом по его стимулированию и мотивации на предприятии приводит к:



Особое место среди социологических методов управления персоналом занимает социальное и психологическое планирование. Оно неразрывно связано с социальным планированием и направлено на разработку методов планирования психологического климата, достижения психологических норм для персонала с целью достижения поставленных трудовых результатов и ориентиров развития. Для того, чтобы реализовать методы этого направления, предприятия создают инструменты, с помощью которого это можно все реализовать – профессиональные психологические службы, в состав которых входят социальные психологи.

В связи с переходом многих средних предприятий к новым формам собственности, перед менеджерами высшего и среднего звена, выдвинутыми из среды работников специалистов и, особенно, инженерно-технического состава, возникают довольно серьезные проблемы в области психологии и организации управления вообще и персоналом в частности.

В целях совершенствования системы стимулирования целесообразно применять следующие методы социально-психологического характера:

методы
социально-
психологи-
ческого
характера

социальное регулирование - обмен опытом, осуществляемый за счет постоянной «переброски» членов функциональных бригад из одного проекта в другой, критика и т.д.

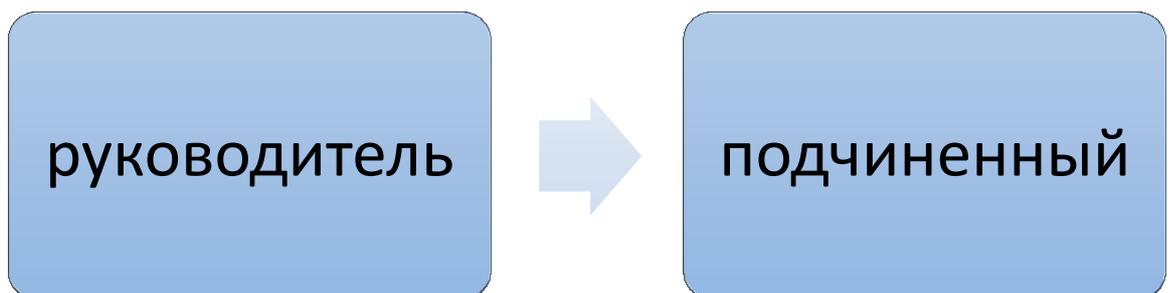
моральное стимулирование работников, достигших наилучших показателей в труде

гуманизация труда - создание условий труда, оказывающих благоприятное воздействие на психику работающего (санитарно-гигиенические условия, эргономические принципы организации рабочих мест, исключение монотонности труда, использование психологического воздействия)

социальное нормирование - установление правил внутреннего распорядка

социальное планирование - совершенствование базы развития и организации труда и управления

Следующий способ совершенствования системы управления персоналом знаком многим, однако большинство руководителей пренебрегают им. В отношении привилегий целесообразно следовать ориентации на всех работников организации, а не на группу. Например, отказ от дорогого канцелярского оборудования, отказ от отдельной автостоянки и столовой для руководителей. Этот метод в короткие сроки создает благоприятный климат для общения в системе:



Создание и поддержание в оптимальном состоянии системы обратной связи в коллективе позволит преодолеть любые негативные моменты в жизнедеятельности фирмы через информацию от сотрудников.

Экономические санкции, кризис, как в политике, так и в экономике отражаются на проводимой социальной политике и социальных реформах в обществе, а также затрагивают социально-психологический климат в коллективе и систему материального стимулирования на предприятиях. Сложившаяся ситуация требует совершенствования применяемых методов управления персоналом на предприятии, сохранения их материальной заинтересованности и создания здорового социально-психологического климата в коллективе. Современные методы управления персоналом достаточно тонко оказывают влияние на отдельные социальные группы и, в частности, на личность отдельного работника. Дозированное применение и дифференцированный подход дают, в конечном счете, положительные результаты при применении новых подходов в методах управления персоналом предприятия.

Литература

1. Дегтяренко, Е.А. Управление персоналом как ключевая роль в развитии бизнеса предприятия / Е.А. Дегтяренко, Д.О. Труфанова, В.И. Рой // Новая наука: Стратегии и векторы развития. - 2017. - Т.1. - № 4. - С. 71-74.
2. Гладкий, А.А. 1С Зарплата и управление персоналом 8.3. 100 уроков для начинающих / А.А. Гладкий. - М.: Эксмо, 2018 - 272 с.
3. Гапоненко, А. Л., Савельева, М. В. Теория управления: учебник и практикум. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2017.
4. Верна, В.В. Управление персоналом организации как основополагающий фактор ее устойчивого развития // Успехи современной науки. - 2017. - Т.3. - № 1. - С. 171-173.

5. Балашов А.И., Котляров И.Д., Санина А.Г. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие. Стандарт третьего поколения. - СПб.: Питер, 2019.- 320 с.
6. Шумилина, В. Е. Кадровое обеспечение экономической безопасности предпринимательства / В. Е. Шумилина, Д. А. Оганджян // Управление безопасностью бизнеса в современных условиях. – Москва : AUSPUBLISHERS, 2021. – С. 130-144. – EDN XDJXVU.
7. Шумилина, В. Е. Кадровая безопасность в системе экономической безопасности / В. Е. Шумилина, Е. Н. Колесникова, Е. А. Головки // Наука и мир. – 2018. – № 1. – С. 16-20. – EDN GBOOGN.
8. Шумилина, В. Е. Методика принятия управленческих решений / В. Е. Шумилина, Я. А. Мельникова, Д. В. Чайкин // Наука и мир. – 2021. – № 2. – С. 21-25. – DOI 10.26526/2307-9401-2022-2021-2-21-25. – EDN TCSVPG.

References

1. Degtyarenko E.A., Trufanova D.O., Roy V.I. Human Resources Management as a Key Role in Enterprise Business Development / E.A. Degtyarenko, D.O. Trufanova, V.I. Roy // New Science: Strategies and Vectors of Development. - 2017. - Т.1. - № 4. - С. 71-74.
2. Gladkiy, A.A. 1С Salary and Personnel Management 8.3. 100 lessons for beginners / A.A. Gladkiy. - М.: Eksmo, 2018 - 272 p.
3. Gaponenko, A. L., Savelyeva, M. V. Management theory: textbook and practical workbook. - 2nd ed., revised and ext. - М.: Yurite, 2017.

4. Verna, V.V. Personnel management of an organization as a fundamental factor in its sustainable development // *Advances in Modern Science*. - 2017. - T.3. - № 1. - C. 171-173.
5. Balashov A.I., Kotlyarov I.D., Sanina A.G. *Human Resource Management: Textbook. The third generation standard*. - SPb: Peter, 2019.- 320 p.
6. Shumilina, V. E. Personnel support for the economic security of entrepreneurship / V. E. Shumilina, D. A. Ogandzhanyan // *Management of business security in modern conditions*. - Moscow: AUSBUILDERS, 2021. - P. 130-144. -EDN XDJXVU.
7. Shumilina, V. E. Personnel security in the system of economic security / V. E. Shumilina, E. N. Kolesnikova, E. A. Golovko // *Science and the world*. - 2018. - No. 1. - S. 16-20. – EDN GBOOGN.
8. Shumilina, V. E. Methods of making managerial decisions / V. E. Shumilina, Ya. A. Melnikova, D. V. Chaikin // *Science and the world*. - 2021. - No. 2. - S. 21-25. – DOI 10.26526/2307-9401-2022-2021-2-21-25. – EDN TCSVPG.