

УДК 338.665

Пелехата Н.-ст.гр.БМ-42

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

СУЧАСНІ МЕТОДИ І ПРИНЦИПИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Науковий керівник: старший викладач Гарматюк О.О.

Методами управління персоналом називають способи впливу на колективи та окремих працівників з метою здійснення координації їх діяльності у процесі виробництва. Методи управління персоналом (система заробітної плати, принцип просування кадрів, метод їх добору тощо) є своєрідними «сигналами», які організація посилає своїм працівникам з метою орієнтації їх поведінки.

Всі методи поділяються на три групи: адміністративні, економічні та соціально-психологічні.

Адміністративні методи орієнтовані на такі мотиви поведінки, як усвідомлена необхідність дисципліни праці, почуття обов'язку, прагнення працювати в певній установі. Економічні та соціально-психологічні методи мають непрямий характер управлінського впливу. За допомогою економічних методів здійснюється матеріальне стимулювання колективів та окремих працівників. Соціально-психологічні методи управління у свою чергу ґрунтуються на використанні соціального механізму.

Успіх управління персоналом обумовлюється двома основними чинниками:

1. Здатністю організації чітко визначити, що (яка поведінка працівників) потрібно для досягнення її мети;
2. Здатністю «вгадати», які методи («сигнали») спонукають працівників на бажану поведінку.

Обидва завдання однаково важливі і складні, особливо в умовах постійних змін. Для досягнення мети організації необхідно, щоб працівники мали конкретні фахові навички і використовували їх. Інакше кажучи, необхідний певний тип виробничої поведінки. Під виробничою поведінкою розуміється не тільки технічна вправність (уміння працювати за верстатом, з комп'ютером, знання продукту, що виробляється), а й певна поведінка у стосунках з клієнтом (здатність працювати з більшим навантаженням, взаємодіяти з колегами), тобто навички, які також містять мотивацію.

Поведінка кожного працівника визначається цілями, які стоять перед його організацією, а також особливостями професійної діяльності — директорів інвестиційного банку потрібен інший набір компетенції, ніж начальникові відділу продажу філії фармацевтичної компанії.

У сучасних динамічних умовах працівники повинні володіти двома важливими компетенціями: орієнтованістю на потреби клієнта і орієнтованістю на результат.

Отже, при всьому розмаїтті методів управління персоналом, керівники прагнуть у своїй діяльності використати найефективніші з них:

- Залучення необхідних для досягнення цілей людських ресурсів, тобто здійснення доцільного добору і розміщення кадрів.
- Підготовка і перепідготовка всіх працівників без винятку, зведення їх навичок і вмінь у відповідність до завдань, які стоять перед кожним окремо та організацією загалом.
- Оцінювання участі кожного працівника у виконанні завдань, що стоять перед організацією. З цією метою організують щорічне використання різноманітних форми оцінки діяльності працівників. Найпоширенішою нині є атестація
- І нарешті, винагородження працівників, тобто компенсація затрат часу, енергії, інтелекту, які вони віддають, працюючи на досягнення цілей організації.