

Гарматюк Оксана
кандидат економічних наук, доцент
доцент кафедри менеджменту та адміністрування
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя
м. Тернопіль, Україна

Поливода Анастасія
студентка групи БМ-31
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя
м. Тернопіль, Україна

Oksana Garmatiuk
PhD (Economics), Docent
Associate Professor of Management and Administration Department
Ternopil Ivan Puluj National Technical University
Ternopil, Ukraine

Anastasiia Polyvoda
student of the group BM- 31
Ternopil Ivan Puluj National Technical University
Ternopil, Ukraine

МЕТОДИ ТА ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ HR METHODS AND APPROACHES

Управління персоналом, як наука, започатковано досить недавно – наприкінці XIX на початку XX століття. Але, якщо розглядати як діяльність, то розпочато ще дуже давно. Ще в давнину народ розумів, що потрібно, щоб хтось один організовував інших. Керівник – це той, хто із натовпу робить цілеспрямовану групу людей.

Отже, управління персоналом – це цілеспрямована діяльність однієї уповноваженої особи, яка керує людьми, використовуючи певні методи, засоби та принципи, щоб досягти поставлених цілей.

Процес управління завжди передбачає наявність об'єкта та суб'єкта управління. Так, об'єктом управління персоналом є колектив у цілому, всі категорії працівників, окремі групи і структури. Суб'єктами ж є керівники усіх рівнів та служби управління людськими ресурсами.

Головне завдання – найефективніше використання здібностей працівників відповідно до цілей управління. Методи – це засіб примусу та мотивації суб'єкта щодо об'єкта з метою досягнення певного результату.

Як у теорії, так і на практиці застосовують три методи кадрового менеджменту:

1. Адміністративні методи – методи, які ґрунтуються на владі, дисципліні та покаранні і відомі як «метод кнута». Головне їх завдання – це адміністративна підпорядкованість об'єкта суб'єкту на основі ієрархії управління. Вони опираються на усвідомленні людиною необхідності трудової дисципліни, почуття обов'язку, бажання працювати. Адміністративні методи досить різноманітні і діють через певні механізми:

- правові норми й акти – державні Закони, укази, положення, стандарти, інструкції, які затверджені державними органами і є обов'язковими для виконання;
- інструкції, організаційні схеми, нормування;
- накази, розпорядження, які використовуються в процесі оперативного управління.

Головні функції адміністративних методів – це забезпечення стабільного юридичного середовища для діяльності організації, захисту конкретного середовища, гарантування прав і свобод [3].

2. Економічні методи базуються на використанні економічних стимулів і відомі як «метод пряника». За їх допомогою здійснюється матеріальне стимулювання колективу,

окремих працівників. Механізмами економічного методу на рівні держави є: податкова, кредитно-фінансова система, система цін, розмір мінімальної заробітної плати, плани економічного розвитку. В умовах підприємств це – економічні нормативи діяльності, система матеріального заохочення, участь у прибутках і капіталі, премії, тощо [3].

3. Соціально-психологічні методи ґрунтуються на використанні моральних стимулів до праці і впливають на персонал за допомогою психологічних механізмів з метою переведення адміністративного завдання в усвідомлений обов'язок, внутрішню потребу людини. Цього можна досягти через: - формування колективу, створення нормального психологічного клімату й творчої атмосфери; - особистий приклад; - задоволення культурних і духовних потреб працівників; - встановлення соціальних норм поведінки і соціального стимулювання розвитку колективу; - встановлення моральних санкцій і заохочення [3].

Методи управління персоналом представлено на рис. 1.



Рис. 1. Методи управління персоналом [2]

Отже, якщо розглянути ресурси підприємства, то цілком логічно, що на першому місці будуть трудові, оскільки, без персоналу призначення всіх інших ресурсів анулюються.

Тобто, управління саме людьми є одним із найважливіших та найважчих процесів у діяльності керівника організації. Використання методів, засобів та принципів кадрового менеджменту не завжди вистачає для успіху. Всі люди різні - різні характери, різні темпераменти, різна вікова категорія і врешті-решт різні потреби та бажання особистостей, і саме керівнику потрібно знайти підхід до кожного, щоб досягти результату.

Про це писав Дейл Карнегі у свої книзі «Як здобувати друзів та впливати на людей?».

Його поради є настільки влучними та ефективними, що здобути всіх вершин можна будь-кому і будь-де [1].

1. Ім'я. Ім'я – це саме те, що безперечно належить тій людині, з якою ми спілкуємось. Ім'я – як чарівна паличка у спілкуванні, творить магію під час комунікації. Ім'я повністю змінює весь зміст розмови. Використання імені у проханні відіграє важливішу роль та значення, ніж сама просьба. Ось чому керівник повинен знати ім'я кожного його працівника.

2. Значимість. Ніщо так не тішить людину, як розуміння того, що вона є важливою. Саме тому кожен підлеглий повинен усвідомлювати той факт, що він потрібен організації, його робота цінується, а він заслуговує поваги. Зовсім неважливо, чи це прибиральник, чи це головний бухгалтер. Якби не техробітник – було б брудно та безладно. Якби не бухгалтер – прибиральнику не нарахували б зарплатню. Отже бачимо, що абсолютно кожна людина є важливою для підприємства, але потрібно, щоб управлінець міг забезпечити це розуміння кожному зі своїх колег.

3. Менше критики – більше похвали. Критика ніколи не приносить позитивних результатів. Як не крути, але людині важко визнати, що вона вчинила не правильно. Почувши докір, почне шукати виправдання. Саме тому, на нашу думку, працівників варто хвалити навіть за найменші успіхи. Бодай кілька хороших слів у кінці робочого дня роблять велику справу. По-перше, це мотивує підлеглих працювати більше. По-друге, вони розуміють, що не дарма трудилися весь день. По-третє, керівник підноситься в очах своїх колег.

4. Посмішка. Щира посмішка притягує. Якщо керівник зранку зайде в офіс і привітає усіх посмішкою, впевнена, що настрої буде у всіх. А що ще потрібно під час роботи? Позитивно налаштований директор, усміхнені робітники – процес виробництва відбувається швидко і якісно. Після такого кожен захоче повернутись назад на своє робоче місце. Усі накази та завдання задані з усмішкою менеджера будуть виконані без обурень. Усміхненому управлінцеві набагато легше керувати, адже його будуть слухати підлеглі. Посмішка – це магніт.

5. Щирість. Звучання імені, позитивні відгуки, гарна мотивація, посмішка – це все добре, але без щирості – втрачає сенс. Нещирість нікого не введе в оману. За щирим директором потягнуться увесь колектив.

Отже, на нашу думку, незалежно від виду діяльності – людина на першому місці. Звичайно, щоб керувати нею, потрібно застосувати всі техніки і методи разом, адже використання поодиночі результату не дасть. Але, як бачимо, більшу перевагу мають соціально-психологічні методи. Для успішної роботи виробництва використовують правильну техніку, інструменти, обладнання, стратегію, тому що є певний план дій для виготовлення якоїсь деталі. З людиною складніше – у неї є свій характер, темперамент, вподобання, особливості, і до кожної особисті необхідний свій підхід, яким можна змотивувати, переконати у виконанні саме того, що потрібно вам.

Перелік використаних джерел:

1. Дейл Карнегі «Як здобувати друзів та впливати на людей?»

2. Методи та стилі управління персоналом.

URL: <https://studfile.net/preview/2278588/page:3/>

3. Методи управління персоналом. URL: <https://library.if.ua/book/45/3056.html>

УДК 331.108

Ковальова Ольга

кандидат економічних наук, доцент
доцент кафедри економіки та підприємництва
Сумський національний аграрний університет
м. Суми, Україна

Кнопік Інна

студентка

Сумський національний аграрний університет
м. Суми, Україна

Olha Kovalova

PhD (Economics)

Docent, Associate Professor of Economy and Entrepreneurship Department
Sumy National Agrarian University
Sumy, Ukraine

Кнопік Інна

Student

Sumy National Agrarian University
Sumy, Ukraine

**ПОГЛИБЛЕННЯ ТЕОРЕТИЧНИХ ОСНОВ СУТНОСТІ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ
У ВІДПОВІДНОСТІ ДО СУЧАСНИХ ВИМОГ КОНКУРЕНТНОЇ БОРОТЬБИ
DEEPENING OF THEORETICAL FOUNDATIONS OF THE ESSENCE OF PERSONNEL
POTENTIAL IN ACCORDANCE WITH THE MODERN REQUIREMENTS OF THE
COMPETITIVE STRUGGLE**

Людський ресурс у сучасному світі є самим важливим, дороговартісним та обмеженим. Оскільки саме люди здійснюють всі процеси виробництва та управління. Як вважають вчені, базовим показником і джерелом розвитку у виробничій та підприємницькій діяльності компаній, через збільшення ролі людського чинника в діяльності є кадри, тобто освіта, досвід, навички, майстерність, відповідна кваліфікація [2].

Сьогодні в економічній літературі використовуються поняття «робоча сила», «трудові ресурси», «персонал», «кадровий потенціал», Важливо розібратися з сутністю та відмінностями у даних визначеннях з метою пошуку напрямів підвищення ефективності використання людського ресурсу.

В економічній літературі зустрічається визначення трудових ресурсів, як «...частини працездатного населення у працездатному віці», іншими словами, це кількісна характеристика. Робоча сила – це сукупність здатностей людини до праці, що використовуються в процесі виробництва продукції чи виконання інших функцій [3, 4]. Обидва терміни були поширені за часів планової економіки. Завдання, яке вирішувалося в ті часи, полягало у максимально повному забезпеченні людей роботою (іноді навіть примусово) і зовсім не зверталася увага на проблему виявлення та реалізації потенційних здібностей людини, задоволення її професійних та особистих інтересів [4].

Після початку побудови Україною ринкових відносин вимоги до працівників змінилися у бік підвищення. Кількісні показники перестали відігравати важливу роль для успішної діяльності підприємства. Сьогодні працівники повинні забезпечувати