

Методы управления персоналом



Выполнила Баранова Виктория
Студентка группы УПб
2601-01-00

План



1. Понятие методов управления персоналом
2. Группы методов управления персоналом
3. Административные методы
4. Классификация административных методов
5. Экономические методы
6. Социально-психологические методы
7. Заключение

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



Группы методов управления персоналом



Для эффективного управления организацией, и в частности персоналом предприятия, в научном и практическом планах выработаны три группы методов: административные, экономические, социально-психологические



МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Административные

- Применение положений ТК РФ
- Издание приказов, распоряжений, инструктивно-нормативных документов
- Аттестация работников
- Наблюдение за соблюдением правил внутреннего распорядка
- Составление должностных инструкций

Экономические

- Премирование
- Участие в прибыли
- Бонусы
- Комиссионные с продаж
- Дополнительные льготы
- Надбавки
- Единовременные выплаты

Социально-психологические

- Моральное стимулирование
- Участие в управлении
- Отношение руководства
- Формальное и неформальное общение
- Профессиональный рост и карьера
- Социальное развитие коллектива
- Формирование корпоративного духа

□ Административные методы управления основываются на отношениях единоначалия, дисциплины и ответственности, осуществляются в форме организационного и распорядительного воздействия. Для них характерно их соответствие правовым нормам, действующим на определённом уровне управления, а также актам и распоряжениям вышестоящих органов управления.



Административные методы



Организационное воздействие



Основано на подготовке и утверждении внутренних нормативных документов, регламентирующих деятельность персонала конкретного предприятия (устав организации, коллективный договор между администрацией и трудовым коллективом, правила внутреннего трудового распорядка, организационная структура управления, штатное расписание предприятия, положения о структурных подразделениях).

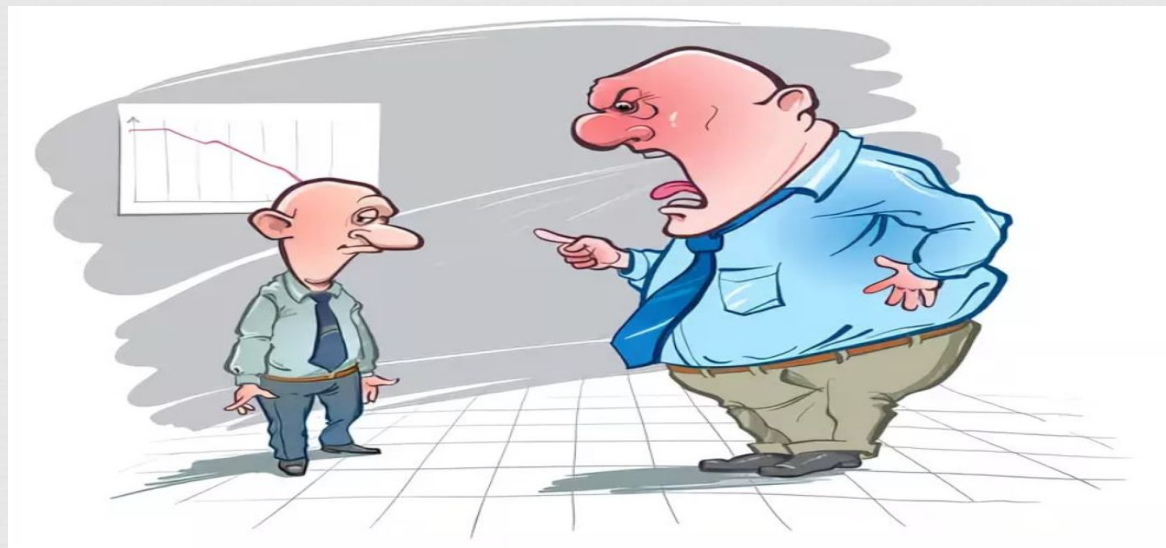
Организационное воздействие направлено на организацию процесса производства и управления и включает организационное регламентирование, нормирование и организационно-методическое инструктирование.

Распорядительное воздействие

Выражается в форме приказа, распоряжения или указания, которые являются правовыми актами нормативного характера. Они издаются, чтобы обеспечить соблюдение, исполнение и применение действующего законодательства и других нормативных актов, а также для придания юридической силы управленческим решениям.



Дисциплинарная ответственность



- Дисциплинарная ответственность и взыскания (замечание; выговор; строгий выговор; понижение в должности; увольнение и т.д.) применяются в случае нарушения трудового законодательства, когда имеет место дисциплинарный проступок, под которым понимается противоправное виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей работником.

□ Экономические методы управления – элементы экономического механизма, с помощью которого обеспечивается прогрессивное развитие организации. Важнейшим экономическим методом управления персоналом является технико-экономическое планирование, которое объединяет и синтезирует в себе все экономические виды управления.





С помощью планирования определяется программа деятельности организации.

Каждое подразделение получает перспективные и текущие планы по определенному ряду показателей. При этом мощным рычагом выступают цены на выпускаемую продукцию, влияющие на размер прибыли организации. Руководитель должен заботиться о том, чтобы рост прибыли обеспечивался за счет снижения себестоимости выпускаемой продукции. Огромное значение в системе материального стимулирования имеет эффективная организация заработной платы в соответствии с количеством и качеством труда.

образом:

1) плановое ведение хозяйства: свободное предпринимательство; план экономического развития; портфель заказов; критерий эффективности; конечные результаты.

2) оплата труда: должностной оклад; 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; прибыль;

5) формы собственности: государственная (федеральная); муниципальная; частная; общественная; интеллектуальная. Формы собственности – важная экономическая категория, определяющая характер взаимоотношений внутри учреждения.



-
- Социально-психологические методы – способы осуществления управленческих воздействий на персонал, базирующиеся на использовании закономерностей социологии и психологии. Объектом воздействия этих методов являются группы людей и отдельные личности.



К социально-психологическим методам можно отнести:

- социально-психологический анализ;
- социально-психологическое планирование;
- создание творческой атмосферы;
- участие работников в управлении;
- социальное и моральное стимулирование;
- удовлетворение культурных и духовных потребностей;
- формирование коллективов, групп, создание нормального психологического климата;
- установление социальных норм поведения;
- развитие у работников инициативы и ответственности;
- установление моральных санкций и



По масштабу и способам воздействия эти методы можно разделить на две основные группы:

- социологические методы, которые направлены на группы людей и их взаимодействие в процессе трудовой деятельности;
- психологические методы, которые направленно воздействуют на личность конкретного человека.



- Социальное планирование обеспечивает постановку социальных целей и критериев, разработку социальных нормативов (уровень жизни, оплата труда, потребность в жилье, условия труда и т.п.) и плановых показателей, достижение конечных социальных результатов.
- Психологическое планирование составляет новое направление в работе с персоналом по формированию эффективного психологического состояния коллектива организации. Оно исходит из необходимости концепции всестороннего развития личности человека.



Положительная роль социально-психологических методов управления персоналом выражается в таких факторах, как:



Постоянное диагностирование и мониторинг психологического микроклимата рабочей группы. Проведение анкетирования, бесед, опросников, которые помогут выявить степень конфликтности в группе или уровень ее сплоченности.

Внедрение социального эксперимента, использование которого оптимизирует функционирование коллектива, подтолкнет его к положительным переменам, росту, активному развитию.

С помощью поддержки инициативы членов рабочей команды происходят стимуляция производственной активности и повышение трудоспособности

Заключение



Чтобы контролировать рабочий процесс, регулировать его, направлять в нужное русло, существует методология управления персоналом организации. Она представляет собой комплекс мероприятий, направленных на воздействие на работу и результаты труда сотрудников, с целью координации их деятельности в рамках функционирования предприятия. Современные методы управления персоналом и их успешное выполнение являются залогом увеличения результативности координирования рабочего процесса и роста его производительности.



Источники информации

1. Методы управления персоналом [Электронный ресурс], - <https://investobserver.info/metody-upravleniya-personalom/> - статья в интернете.
2. Принципы и методы управления персоналом [Электронный ресурс], - <https://1popersonalu.ru/upravlenie/metody-upravleniya-personalom.html> - статья в интернете.



Спасибо за внимание!