

Методы управления персоналом

Тананов Олег 2-21

МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ



- ◆ это способы осуществления управленческих воздействий на персонал для достижения целей управления организацией

МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Различают методы управления:

- организационные
- экономические и социально-
- психологические
- административные

К методам процесса управления относятся:

- правила определения целей;
- методы разработки и оптимизации управленческих решений;
- методы организационно-практической работы по реализации управленческих решений;
- методы прогнозирования и планирования, организации регулирования и контроля и т.д.



МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ

- **Методы прямого воздействия:**

(Приказ, стимул)

Предполагается непосредственный результат воздействия

- **Методы косвенного воздействия**

(Качество трудовой жизни)

Методы направлены на создание условий для достижения высоких результатов

- **Методы формального воздействия:**

Давать указания, подписывать приказы, устанавливать ответственность и требовать выполнения функций

- **Методы неформального воздействия:**

Воспитательная работа руководителя, психологическая атмосфера, поведение в коллективе.

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ

- ❖ Эти методы управления базируются на организационных отношениях между людьми.



ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ

Данные методы включают в себя три группы:

1. Методы организационно-стабилизирующего воздействия предназначены для создания организационной основы совместной работы.

(Это – распределение функций, обязанностей, ответственности, полномочий, установление порядка деловых взаимоотношений.)



ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ

II. Методы распорядительного воздействия предназначены на реагирование на неучтенные моменты организации, корректировки сложившейся системы организации под новые задачи и условия работы.

(Методы данной группы реализуются в форме директивы, приказа, указания, распоряжения, резолюции, предписания и т. д.)



ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ

III. Методы дисциплинарного воздействия предназначены для поддержания организационных основ работы, четкого и своевременного выполнения установленных задач и обязанностей, ликвидации возникающих отклонений в системе организации.



АДМИНИСТРАТИВНЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ

- Методы управления связаны с властной природой управления: одна сторона (вышестоящий орган, должностное лицо) наделяется властными полномочиями и вследствие этого может приказывать другой стороне – управляемому. В этом случае наблюдается прямая подчиненность. Каждое нижестоящее звено организационно подчиненно вышестоящему органу и обязано выполнять все его решения независимо от собственного мнения.
- Этот метод предполагает использование административных механизмов (приказов, распоряжений, указаний), а также нормативных механизмов (закон, положение, инструкция, план, спущенный сверху и обязательный для выполнения).

АДМИНИСТРАТИВНЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ

- ✓ Достоинства административного управления :
 - a. он обеспечивает единство воли руководства в достижении цели;
 - b. не предполагает крупных материальных затрат;
 - c. в малых организациях оперативно достигаются цели и обеспечивается быстрая реакция на изменение внешней среды.



АДМИНИСТРАТИВНЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ

- Недостатки административного метода управления:
 - a. практически полностью подавляются или, по крайней мере, не приветствуются инициатива и творческая работа;
 - b. не используются действенные стимулы труда, а потому могут возникать антистимулы;
 - c. в крупных организациях менеджеры оказываются не заинтересованными в повышении компетентности, формируется бюрократический аппарат управления, требуется громоздкая система контроля.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ

Данные методы управления предназначены для воздействия на экономические отношения.

Выделяют следующие методы:

- хозяйственный расчет, капитальные вложения, система амортизационных отчислений;
- плата за фонды;
- использование фондов развития производства;
- системы материального стимулирования, распределение прибыли;
- ценообразование, кредитование, система дотаций, осуществление материальных санкций.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ

- Экономический метод непосредственно связывает управление с материальным стимулированием, когда назначается договорная зарплата, материальные санкции, предусмотренные договором.

В рамках экономического метода управления отношения между руководителем и подчиненным договорные, причем они носят ярко выраженный товарно-денежный характер ("как работаешь, так и получаешь").

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ

- ✓ Достоинства экономического метода:
 - a. стимулируется, проявление инициативы
 - b. реализуется творческий потенциал работников на основе удовлетворения материальных потребностей.

- Недостатки экономического метода сводятся в основном к тому, что остаются неудовлетворенными многие потребности, лежащие вне сферы материального интереса, а это снижает мотивацию.

СОЦИАЛЬНО – ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ

- Данные методы предназначены для воздействия на социально-психологические отношения между людьми.



СОЦИАЛЬНО – ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ

- Социально-психологический метод управления опирается на договорные механизмы: убеждение, критика, информирование, выступление руководителя перед людьми.
- При использовании социально-психологических методов управленческие отношения между руководителем и подчиненным также договорные, но без специфической материальной, товарно-денежной основы.

СОЦИАЛЬНО – ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ

Данные методы включают :

- 1) Социальное планирование и социальную поддержку;
- 2) Развитие потенциала коллектива, групп и работников;
- 3) Формирование и поддержание благоприятной социально – психологической атмосферы в организации;
- 4) Формирование команд;
- 5) Соучастие работников в принятии решений;
- 6) Повышение качества трудовой жизни;
- 7) Индивидуальный подход к работникам;

СОЦИАЛЬНО – ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ

- ✓ Достоинства метода заключаются в том, что:
 - включаются механизмы трудовой мотивации, не связанные с удовлетворением материальных потребностей;
 - практически не требуются материальные затраты.
 - Недостатки этого метода состоят в том, что:
 - достаточно трудно прогнозировать результаты;
 - не используются стимулы, опирающиеся на материальные потребности людей.



Спасибо за внимание