

МЕТОДОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

© Корф В.И.¹

Российская академия народного хозяйства и государственной службы
при Президенте Российской Федерации, г. Москва

Работа большинства людей представляет собой монотонное выполнение возложенных задач, что позволяет предприятию функционировать как живому механизму. Очень важно, чтобы каждый элемент этого организма выполнял свою работу идеально, тогда и проблемы, и кризисные ситуации компания проходит достаточно просто. Это обуславливает важность рассмотрения методологии управления персоналом в современных условиях.

Ключевые слова: методология управления, персонал, управление персоналом, мотивация, эффективность управления.

Глубокое преобразование в производстве привели к тому, что существенно изменилось отношение к персоналу организации. Буквально 10 лет назад основной упор делался на технику, а человек рассматривался исключительно, как дополнение к этой технике, в сегодняшних же реалиях, ставки делаются именно на человека, а техника воспринимается как вспомогательный инструмент для персонала.

В связи с этим и были разработаны новые, современные стили и методы управления персоналом организации. Раньше люди стремились к усовершенствованию технологий настолько, чтобы они перестали быть зависимыми от человека, его квалификации или рабочей силы, что давало возможность заметно сэкономить не только на заработной плате, но и на поиске и найме сотрудников.

Методология управления персоналом подразумевает рассмотрение сущности персонала организации как объекта управления, процесса формирования поведения индивидов, соответствующего целям и задачам организации, методов и принципов управления персоналом [1].

Следует констатировать, что сегодня очень маленький процент руководителей способен эффективно организовать работу персонала, а вместе с тем, любой предприниматель обязан иметь представление об актуальных проблемах управления персоналом, ведь именно это позволит избежать наиболее распространенных ошибок.

Проблема заключается в том, что работа с сотрудниками часто инициируется руководством как раз для того, чтобы улучшить ситуацию, но она все ухудшается, предприятие теряет свои позиции в отрасли.

¹ Преподаватель-исследователь кафедры Управления персоналом.

Пересмотр методов управления сотрудниками может значительно оздоровить коллектив.

Но здесь необходимо учесть тот факт, что не все работники примут новые методы. При возникновении конфликта между руководством и частью персонала возможно ухудшение ситуации внутри компании.

К методам управления персоналом относят экономические, социально-психологические, а также административные методы (рис.1).



Рис. 1. Классификация методов управления персоналом

Методы управления персоналом можно также классифицировать по признаку принадлежности к функциям управления (нормирования, организации, планирования, координации, регулирования, мотивации, стимулирования, контроля, анализа, учета) [2].

Экономические методы управления – это экономические отношения между работодателем и сотрудником. Каждый сотрудник при трудоустройстве рассчитывает на то, что будет получать хорошее вознаграждение за свой труд, работодатель же рассчитывает на то, что работник будет показывать хорошие результаты в работе.

Административные методы необходимы на любом предприятии, независимо от его организационно-правовой формы, размеров и направления деятельности. Суть таких методов заключается в прямом воздействии на сотрудников компании, которые основываются на власти руководящего состава, дисциплине и взысканиях. Они носят директивный, обязательный характер и отличаются достаточной жесткостью.

Иными словами, каждый сотрудник должен выполнять свои прямые обязанности и не наносить вред компании своими действиями или бездействием.

Административные методы имеют, как преимущества, так и недостатки. К первым можно отнести оперативное достижение целей компании, единство воли управленцев в достижении цели, а также минимальные материальные затраты. К недостаткам следует отнести отсутствие стимула в труде, а также подавленную инициативу сотрудников.

Социально-психологические методы направлены на то, чтобы обеспечивать сотрудникам хорошие условия труда, поднимать их коллективный дух, тем самым улучшать их работоспособность. Такие методы направлены на подавление конфликтов, создание здорового психологического климата в коллективе.

Наряду с методами управления, важную роль в любой организации занимают стили управления. Стиль – это совокупность методов, приемов и форм работы, которые применяются той или иной организацией. Выделяют три вида стилей управления персоналом:

- авторитарный (директивный);
- демократический (коллегиальный);
- нейтральный (попустительский).

Авторитарный стиль подразумевает централизацию власти руководителем. При этом персонал не имеет возможность предлагать свои мысли, идеи, и вообще выражать свое мнение. Вся работа сотрудников находится под жестким контролем. Данный стиль управления в современных реалиях подходит далеко не во всех компаниях. Вместе с тем, несмотря на всю жесткость такого стиля, он имеет массу преимуществ, например, позволяет достигать высочайшей производительности и оперативности, также в таких компаниях царит строжайшая дисциплина, что положительно сказывается на компании в целом.

Демократический стиль – это стиль, при котором сотрудники имеют право голоса и полностью включены в рабочий процесс. Руководитель хорошо относится к своим подчиненным, советуется с ними, прислушивается к их мнению. При таком стиле управления в коллективе царит командный дух, текучесть кадров сводится к минимуму.

Демократический стиль является в настоящее время наиболее распространенным в большинстве западных компаний. «Мы не имеем возможности строго контролировать все нюансы работы всех сотрудников, да и не должны этого делать, – считает Альберт ван Грид, глава отдела маркетинга фирмы Philips. – Вместо этого мы попытались создать такие условия труда, при которых персоналу было бы выгодно демонстрировать максимальную отдачу и повышать свою квалификацию. Принцип личной заинтересованности сотрудников положен в основу всей работы» [3].

Нейтральный стиль управления – это тот стиль, который практически не имеет преимуществ и состоит из одних только недостатков. В современных организациях такой стиль можно применять лишь в том случае, если компания находится в стадии продажи или ликвидации. При нейтральном стиле коллектив неуправляем, отсутствует иерархия, а потому ни о каком развитии при таком управлении, говорить не приходится.

Весьма трудно в современном управлении выбрать какой-то один метод и стиль управления, ведь для того, чтобы осуществлять качественное и эффек-

тивное управление, необходимо пользоваться разными методами и стилями в зависимости от специфики компании, и от конкретной ситуации, сложившейся в компании и коллективе. Так, например, Сюзан Фаулер, управляющий отделом в британской компании Norwich Public Utilities, отмечает: «Обычно я пользуюсь демократическим стилем при взаимодействии с менеджерами, которые напрямую мне подчинены. Однако в последнее время я все чаще отдаю себе отчет, что применяю все три основных стиля – причем по отношению к одним и тем же людям – в зависимости от конкретной задачи» [3].

Также рассмотрим современные методы управления персоналом. Их можно классифицировать по характеру воздействия, а также по управленческим этапам.

Воздействовать на персонал можно посредством убеждения, информирования или принуждения. Убеждение может проявляться в использовании различных воспитательных разъяснительных, организационных мер для формирования воли подчиненного или ее преобразования. Посредством информирования можно постоянно держать весь персонал в курсе происходящих в компании событий. Принуждение же, это мера управления, которая основана на наказаниях за определенный проступок персонала.

К управленческим этапам управления персоналом относят организацию, планирование, анализ, а также контроль. Организация – это создание всех необходимых условий для работы сотрудников. Планирование позволяет регламентировать поведение персонала в процессе реализации поставленных целей. В ходе анализа можно делать выводы о работе персонала и принимать какие-то решения по совершенствованию управления персоналом, контроль позволяет отслеживать каждый из процессов.

Вполне возможно, что со временем станет появляться все больше новых методов управления, однако нет никакой гарантии, что руководство и персонал готовы к таким переменам, люди, чаще всего, предпочитают пользоваться проверенными и известными методами управления, которые долгие годы хорошо показывали себя на практике.

Вместе с тем, чтобы двигаться вперед и совершенствовать деятельность компании, любой руководитель должен осознавать, что существующие методы устарели, и необходимо осуществлять поиск новых методов, или хотя бы грамотно пользоваться имеющимися методами управления сотрудниками.

Список литературы:

1. Носырев И. Стиль управления как основа взаимодействия руководителя и подчиненных // Кадровый менеджмент: журнал.
2. Настинова Ц.С. Управление персоналом в современных условиях // Молодой ученый. – 2016. – № 8. – С. 632-634.
3. Руденко А.М., Самыгин С.И., Дюжиков С.А., Кумыков А.М. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие. – М.: Феникс, 2015. – С. 107.