

Принципы и методы управления персоналом





Принципы управления персоналом — правила, основные положения и нормы, которым должны следовать руководители и специалисты в процессе управления персоналом.

Управление персоналом традиционно осуществляется на основе принципов:

- научности;
- демократического централизма
(управлением из центра, приоритетом
интересов большинства,);
- плановости;
- отбора, подбора и расстановки кадров;
- линейного, функционального и целевого
управления;
- контроля исполнения решений и др.

Современные зарубежные концепции и подходы к управлению персоналом выделяют следующие принципы управления персоналом:

- ориентация на стратегический подход к управлению персоналом;
- экономическая целесообразность инвестиций в формирование и развитие человеческих ресурсов;
- социальное партнерство и демократизация управления;
- обогащение труда и повышение качества трудовой жизни;
- непрерывное обучение и развитие человеческих ресурсов;
- профессионализация управления персоналом.



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

Административные методы управления персоналом



Группа административных методов базируется на применении власти и нормативном обеспечении трудовой деятельности. Административные методы управления реализовываются в форме организационного и нормативного

Организационное воздействие включает в себя:

- организационное регламентирование (разработка положений о подразделениях, определяющих их функции, права и обязанности, разработка штатного расписания);
- организационное нормирование (разработка различных нормативов, например, трудовых, правила внутреннего распорядка и т.д.);
- организационно-методическое инструктирование (должностные инструкции методические указания к

Организационное воздействие

Распорядительное воздействие выражается в форме приказа, распоряжения или указания, которые являются правовыми актами ненормативного характера. Они издаются в целях придания юридической силы управленческим решениям.

- **Приказ** — это письменное или устное требование руководителя решить определенную задачу.
- **Распоряжение** — это письменное или устное требование к подчиненным решить отдельные вопросы, связанные с поставленной задачей.

Экономические методы управления персоналом

- Здесь важнейшим методом является мотивация трудовой деятельности, заключающая в большинстве случаев в материальном стимулировании работников.
- Основным мотивационным фактором, является заработная плата.
- Система выплат, надбавок, льгот и т.д., предоставляет дополнительные экономические рычаги воздействия на мотивацию сотрудников
- Элементы социального обеспечения сотрудников (например, оплата питания, проезда, отдыха, предоставление различных видов страхования, в том числе медицинского и т.д.).

Социально-психологические методы управления персоналом

Социально-психологические методы управления персоналом основаны на **использовании закономерностей социологии и психологии** и заключаются преимущественно в воздействии на интересы личности, группы, коллектива.

Социально-психологические методы управления персоналом

- К наиболее важным результатам применения **психологических методов** можно отнести минимизацию психологических конфликтов (скандалов, обид, стрессов и т.д.), управление формированием карьеры на основе психологических особенностей каждого сотрудника, обеспечение здорового климата, **Социологические методы** позволяют установить назначение и место сотрудников в коллективе, выявить лидеров, связать мотивацию с результатами трудовой деятельности, обеспечить эффективные коммуникации, разрешить производственные конфликты.
- Инструментарий социологических методов составляет анкетирование, интервьюирование, социометрический метод, метод наблюдения и т.д.