

## **НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ**

Ефективність функціонування будь-якого підприємства залежить від якості управління різними видами ресурсів. На сьогоднішній день найважливішим стратегічним ресурсом, на нашу думку, є персонал. Це обумовлено його здатністю до нових ідей, інновацій, які в даний час стають вирішальною умовою успіху всіх напрямків діяльності та ефективного функціонування підприємств.

Управління людськими ресурсами є особливим видом управлінської діяльності, який вимагає виконання специфічних функцій і наявності особливих якостей у людей, які займаються даною діяльністю. Управління персоналом включає в себе розробку концепцій і стратегій кадрової політики, методів та принципів управління.

Для того, щоб система управління персоналом ефективно працювала, необхідно, щоб керівники організацій вдало використовували важелі впливу на працівників підприємства, тобто методів управління. Отже, методи управління персоналом – це способи впливу на окремих працівників і колективу в цілому, з метою здійснення координації їх діяльності у процесі виробництва. Умовно ці способи можна поділити на три групи: адміністративні, економічні та соціально-психологічні.

Адміністративні методи управління персоналом характеризуються прямим централізованим впливом, що впливає на такі поведінкові мотиви, як дисциплінованість, відповідальність, почуття обов'язку, лояльність до компанії і прагнення слідувати корпоративній культурі. Таким чином, вони реалізуються в формі організаційного і нормативного впливу та найчастіше застосовуються в великих організаціях. Розрізняють такі способи адміністративного впливу на персонал:

1. Матеріальна відповідальність. Працівники зобов'язані матеріально відшкодувати збиток, якщо завдали шкоди безпосередньо організації своїми діями або бездіяльністю, а також якщо було завдано шкоди третій особі, якій організація сплатила кошти за збиток.

2. Дисциплінарна відповідальність. У разі порушення трудового законодавства або невиконання або неналежного виконання співробітником своїх обов'язків співробітник отримує дисциплінарні стягнення керівництва організації.

Соціально-психологічні методи ґрунтуються на теоріях соціальної психології і соціології, впливають на особистість, групу або колектив через особисті інтереси. Тому, для здійснення впливу на окрему особистість використовуються психологічні методи, для впливу на групу, колектив - соціологічні. Ці методи впливу спрямовані на забезпечення співробітникам умов, які поліпшують їх працездатність і, як наслідок, підвищують успішність компанії. До основ психологічного методу можна віднести мінімізацію конфліктів, управління формуванням кар'єри кожного співробітника, забезпечення здорового клімату в колективі і сприятливих умов для роботи. Соціологічний методи дозволяють визначити роль і місце співробітників в колективі, виявити лідерів, зв'язати мотивацію з результатами трудової діяльності, забезпечити ефективні комунікації, розв'язати конфлікти. Інструментарій соціологічних методів становить анкетування, інтерв'ювання, соціометричний метод, метод спостереження та ін.

Застосування економічних методів має строго базуватися на їх раціональності та окупності. Тобто, інвестування коштів в матеріальне стимулювання співробітників повинно приносити прибуток організації за рахунок підвищення якості виконуваних робіт в планованому періоді, продуктивності праці. Зазвичай, на підприємстві застосовується поєднання всіх перерахованих методів управління персоналом, але ефективність їх буде залежати, зазначимо, від специфіки виробничої діяльності. Так, адміністративні методи управління персоналом в більшій мірі ефективні для тих організацій, де керівництво здійснюється на авторитарній основі. У державних організаціях доцільно використовувати як адміністративні, так і соціально-психологічні методи управління персоналом. Соціально-психологічні методи дієві і в тих компаніях, де заробітна плата незначна. У цих випадках додаткові заходи соціального заохочення і захисту можуть зробити помітний мотиваційний вплив. Економічні методи управління персоналом особливо ефективні там, де акцентується на матеріальному стимулюванні.

Отже, ефективне управління персоналом має велике значення для стратегії розвитку підприємства. Управління персоналом на підприємстві забезпечує сприятливе середовище, в якому реалізуються творчі можливості працівників, розвиваються їх особисті здібності. Тому, в результаті працівники отримують задоволення від виконуваної роботи. Таким чином, зазначимо, що керуючий персоналом не може досягти успіху в управлінні колективом без знання і застосування методів впливу на персонал. Тому, ми вважаємо, основою підвищення ефективності управління персоналом підприємств є використання вище викладених методів у єдиному комплексі.