

Бутаев И.А.

магистрант

Тольяттинский государственный университет,

Россия, Тольятти

К ВОПРОСУ О МЕТОДАХ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

Аннотация: В данной статье раскрываются методы управления трудовыми ресурсами в организации. Обосновывается необходимость стимулирования и мотивации труда.

Ключевые слова: персонал, управление трудовыми ресурсами, мотивация, стимулирование.

Butaev I.A.

undergraduate

Togliatti State University,

Russia, Tolyatti

TO THE QUESTION ABOUT LABOR RESOURCES MANAGEMENT METHODS

Annotation: This article reveals the methods of human resource management in an organization. The necessity of stimulation and motivation of labor is substantiated.

Key words: personnel, human resource management, motivation, incentives.

Персонал – это важнейший ресурс предприятия, который отличается от иных тем, что работник в зависимости от качества работы может как повысить конкурентное преимущество компании, так и снизить его.

Для обеспечения слаженной работы коллектива, для внедрения научно обоснованных методов оплаты труда и материального поощрения, в организациях для регулирования взаимоотношений между работодателем и работниками, разрабатываются и принимаются внутренние нормативные документы.

Эффективная кадровая политика – важнейший фактор роста трудовой активности работников, повышения их производительности труда, роста прибыли предприятия.

В современных рыночных отношениях самым важным и наиболее значимым становится вопрос мотивации и стимулирования работников в процессе труда, ведь именно от заинтересованности работников будет зависеть успех и значимость предприятия при завоевании лидирующих позиций среди фирм – конкурентов.

Практически повсеместно стимулирование труда организуется вслепую, по привычке, по интуиции, порой заимствуя опыт других стран без адаптации его к местным условиям.

Управление персоналом представляет собой системное, планомерно организованное воздействие посредством организационных и социально-экономических мер на формирование, распределение, перераспределение трудовых ресурсов на предприятии, направленное на формирование благоприятных условий для использования трудовых качеств работника с целью обеспечения эффективной их работы.

Методами управления трудовыми ресурсами являются:

- экономические методы — приемы и способы воздействия на исполнителей с помощью конкретного соизмерения затрат и результатов (материальное стимулирование и санкции, финансирование и кредитование, зарплата, себестоимость, прибыль, цена);

- организационно-распорядительные методы — методы прямого воздействия, носящие директивный и обязательный характер. Они

основаны на дисциплине, ответственности, власти, принуждении, нормативно-документальном закреплении функций;

- социально-психологические методы (мотивация, моральное поощрение, социальное планирование и т. п.).

Управление персоналом должно обеспечивать благоприятную среду, в которой бы реализовывались их способности. В итоге люди должны получать удовольствие от выполняемой работы и общественного признания своих достижений.

При разработке стратегии управления персоналом должен учитываться достигнутый, сложившийся уровень по всем указанным направлениям, и с учетом анализа внешней и внутренней среды организации и факторов, влияющих на их изменение, а также с учетом стратегии организации в целом должен быть определен тот уровень, достижение которого позволит реализовать стратегию организации.

При этом задача разработки нужной стратегии управления персоналом может быть настолько сложна из-за нехватки финансовых, материальных, интеллектуальных ресурсов, уровня профессионализма руководителей и специалистов, что возникнет необходимость устанавливать приоритеты выбора нужных направлений и составляющих стратегии управления персоналом. Поэтому критериями выбора стратегии могут быть объемы выделенных для ее реализации ресурсов, временные ограничения, наличие достаточного профессионально-квалификационного уровня персонала и некоторые другие.

Формирование благоприятного морального климата в коллективе является важным нематериальным стимулом работников к труду. Оно достигается правильными действиями со стороны руководства подразделений.

Так, выполнение каждого задания следует обязательно контролировать и оценивать, но формы контроля не должны быть

тоталитарными, не нужно превращать контроль в мелочную опеку. Так имеет смысл перехода от авторитарного стиля управления к смешанному стилю авторитарно-либеральный. При этой форме управления будет оказываться контроль важных технико-экономических показателей (таких, как: прибыль, производительность труда и т.д.). Это придаст работнику понимание важности его работы, и осознание его личной важности для предприятия. Важно доносить до работников стратегические задачи предприятия и обязательно подчеркивать их важность в этом процессе.

Стратегия управления персоналом определяется динамизмом внешней среды и стратегиями конкурентов, хотя и финансово-экономическое состояние предприятия играет большую роль.

Каждое достижение работника и его инициативу нужно немедленно отметить. Важно благодарить подчиненного в присутствии других сотрудников. Человека ободряет положительная оценка его действий и огорчает, если не замечают и не ценят успехов в работе.

Руководитель должен точно формулировать свои мысли: в манере говорить проявляется профессиональная грамотность, управленческая компетентность, общая культура. Легко очерченная и сформулированная мысль располагает к общению, избавляет от потенциальной возможности конфликта, вызванного непониманием.

Формированием благоприятного морального климата в коллективе, также будет способствовать совершенствованию стимулирования труда работников предприятия.

Подобные внутриорганизационные знаки отличия стимулируют, регулируя поведение работника на основе выражения общественного признания.

Участие работников в распределении прибыли предприятия может быть расширением спектра материального стимулирования.

Это распределение может происходить за счет внедрения системы бонусов, которую должен будет знать каждый работник и соответственно которой, каждый будет ставить свои личные цели, от них будет зависеть их личное финансовое благополучие. Так как это будет не разовый бонус, а ежемесячно начисляемый в зависимости от личных показателей работника в этот отчетный период – это будет являться постоянным стимулирующим средством на предприятии.

Библиографический список

1. Веснин В.Р. Основы менеджмента/ В.Р. Веснин. Москва: Из-во Проспект, 2015. - 320 с.
2. Одегов, Ю. Г. Экономика труда : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 387 с.