

20. Охорзин И.В., Акимова Т.И., Назаренко М.А. Применение принципов менеджмента качества для обеспечения социальной мотивации и улучшения качества трудовой жизни // Международный журнал экспериментального образования – 2013. – № 4.

21. Никонов Э.Г., Дзюба С.Ф., Напеденина А.Ю., Напеденина Е.Ю., Омеляненко М.Н. Научно-методическая школа в филиале МГТУ МИРЭА в г. Дубне под руководством М.А. Назаренко // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 7.

## СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ПУТИ ИХ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Фетисова М.М., Корешкова А.Б.,  
Горшкова Е.С., Алябьева Т.А.

*ГБОУ ВПО МО «Международный Университет природы, общества и человека «Дубна», Дубна,  
e-mail: mashulyaf@inbox.ru*

Современное понимание позиции менеджера [1] опирается на то, что если человек занимает руководящую должность любого уровня в любых организациях, предприятиях, учреждениях и фирмах, то для успешной и продолжительной деятельности ему не обойтись без знаний базовых теорий и методов управления персоналом [2]. Понимание и грамотное применение ключевых методов, использование математического моделирования [3] и квалитетических оценок [4], развитие специальных профессиональных [5] и управленческих [6] компетенций позволит применить на практике сами способы управленческих воздействий на персонал.

Методы управления персоналом различаются по способу и характеру воздействия руководителя на подчиненных, применению дифференцированного подхода в рамках организационной культуры [7], использованию аспектов социального партнерства в сфере труда [8] и методов поддержания и улучшения качества трудовой жизни [9], повышению социальной мотивации [10]. Три фундаментальные группы, составляющие общий классификатор методов по А.К. Семенову [11], проводят разделение по следующим группам: экономические, административные и социально-психологические методы.

Теоретической базой для экономических методов управления выступают экономические законы. Применяя эти методы на практике, у руководителя есть выбор либо поощрить сотрудника, либо применить способ наказания. В современной научной литературе бытует мнение, что экономические методы в качестве своей базы должны иметь товарно-денежные отношения рыночной экономики [11]. Эффективность применения следует оценивать по следующим параметрам: по форме собственности, по специфике ведения хозяйственной деятельности, по типу организационных культур [12], по результатам использования кадрового аудита [13], по системе налоговой базы и по механизму стимулирования [14].

Многие компании по-прежнему используют материальное стимулирование как один из ключевых методов в управлении персоналом. Это дает им возможность быстро и эффективно повысить качество выполняемой работы и достигнуть поставленные перед компанией цели и задачи [15]. Но у этого метода есть и «обратная сторона медали». Она состоит в том, что если грамотно использовать данный принцип, то результат не заставит себя ждать, как было описано выше. При неправильном использовании это приведет к убыткам, забастовкам, затовариванию, неплатежам и что еще хуже к банкротству.

В рамках административных методов управления руководитель использует свои управленческие возможности, применяя властные отношения, систему административно-правовых взысканий [16], распорядительную и организационную политику. Административные методы по своему характеру побуждают персонал к осмыслению трудовой дисциплины, ответственности за выполняемую работу и структурированному виду деятельности. Поэтому эти методы имеют прямой характер воздействия, так как любой регламентирующий и административный акт должен обязательно исполняться [17]. Примерами административных методов управления могут быть запрет, указание, приказ, консультация, деловой совет, а так же разъяснение и предложение.

Стоит отметить, что при «негативном» воздействии этих методов [11], организация может столкнуться с проблемами принятия формальных коллективных договоров, пользования устаревших положений и правил, текучести персонала, отсутствие системы контроля и просто безразличное отношение работников к своему делу [18].

Цель социально-психологических методов управления [19] заключается в познании законов психологической стороны деятельности людей, в их использовании и оптимизации психологических проявлений в интересах компании и личности в целом. Существует два основных блока методов [20]: по объему воздействия и по способу применения. Методы применимы как для больших групп сотрудников и направлены на процесс взаимодействия в рабочей среде, так и для конкретной личности с целью воздействия на его внутренний мир. Таким образом, руководителю удастся оценить место и значение сотрудника в коллективе, сосредоточить его внутренний потенциал на решении конкретных производственных задач и создать благоприятный социально-психологический климат в организации [21].

В результате проведенного исследования предлагается разработка комплекса мероприятий с целью совершенствования методов управления персоналом по трем направлениям, содержащая три основных этапа.

Этап первый. Рекомендуется полное устранение разногласий, споров и конфликтных ситуаций по рабочим моментам. Результатом корректирующих мероприятий здесь может быть внедрение руководящих документов по структуре производственных и технических процессов таких, как: положения о закупках, бюджетировании, регулярных собраниях, управлении персоналом, корректирующих и предупреждающих действиях и внутреннем аудите [22].

Этап второй. Рекомендуется на регулярной основе проводить массовые собрания руководителей всех уровней, что позволит не только обсуждать ключевые цели компании, но и повысить понимание сотрудниками установок новой философии и реализации ее принципов, создаст возможности применения инклюзивных методов [23] и соблюдения принципа гуманистичности образования [24] для повышения уровня менеджерских компетенций.

Этап третий. Рекомендуется провести оптимизацию системы оплаты труда исходя из квалификации персонала и с учетом инфляции в регионе и отрасли. Уровень квалификации должен тоже пересматриваться ежегодно (по заявлению сотрудника возможно и чаще).

Настоящая публикация подготовлена в результате проведения научно-исследовательской работы студентов 5-го курса кафедры управления проектами под руководством М.А. Назаренко [25].

#### Список литературы

1. Лихачев А.В. Управление персоналом: генезис и эволюция теоретических подходов // Экономика и социум: современные модели развития – 2012. – № 3. – С. 227-236.
2. Назаренко М.А. Технологии управления развитием персонала в диссертационных исследованиях // Успехи современного естествознания – 2013. – № 6.
3. Петрушев А.А., Акимов Т.И., Назаренко М.А. Математические модели качества трудовой жизни и применение принципов менеджмента качества // Современные проблемы науки и образования – 2012. – № 6. (приложение «Экономические науки») – С. 13. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://online.rae.ru/1210> (дата обращения: 09.06.13).
4. Назаренко М.А., Топилин Д.Н., Калугина А.Е. Квалиметрические методы оценки качества объектов в современных научных исследованиях // Успехи современного естествознания – 2013. – № 7.
5. Калугина А.Е., Назаренко М.А., Омеляненко М.Н. Развитие профессиональных компетенций в рамках дисциплины «Квантовая и оптическая электроника» при переходе с ГОС на ФГОС // Современные проблемы науки и образования – 2012. – № 6. (приложение «Педагогические науки») – С. 42. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://online.rae.ru/1212> (дата обращения: 09.06.13).
6. Дзюба С.Ф., Назаренко М.А., Напеденина А.Ю. Распределение компетенций ФГОС по дисциплинам базовых циклов при подготовке магистров по направлению «Управление персоналом» // Международный журнал экспериментального образования – 2013. – № 4. – С. 171-172.
7. Назаренко М.А., Петров В.А., Сидорин В.В. Управление организационной культурой и этический кодекс вуза // Успехи современного естествознания – 2013. – № 4.
8. Духнина Л.С., Лысенко Е.И., Назаренко М.А. Основные принципы социального партнерства в сфере труда и доверие к ним со стороны работающей молодежи // Международный журнал экспериментального образования – 2013. – № 4. – С. 174-175.
9. Иванов А.В., Акимов Т.И., Назаренко М.А. Качество трудовой жизни и возможности использования системы менеджмента качества в сельскохозяйственной отрасли // Современные наукоемкие технологии – 2013. – № 1. – С. 124-125.
10. Охорзин И.В., Акимов Т.И., Назаренко М.А. Применение принципов менеджмента качества для обеспечения социальной мотивации и улучшения качества трудовой жизни // Международный журнал экспериментального образования – 2013. – № 4. – С. 176.
11. Астахова В.И. Исследование методов управления персоналом // Вопросы региональной экономики – 2010. – № 4. – С. 31-39.
12. Логинова О.Б. Проблема выбора типа организационной культуры // Экономика и экологический менеджмент – 2011. – № 2. – С. 354-360.
13. Назаренко М.А., Алябьева Т.А., Напеденина А.Ю., Николаева Л.А., Петров В.А. Использование кадрового аудита для развития компании в современных условиях // Журнал Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 6.
14. Зорина Н.А., Акимов Е.П. Стимулы работников как элемент системы управления персоналом предприятия // Управление – 2012. – № 3-4. – С. 68-75.
15. Никонов Э.Г., Назаренко М.А. Модель кафедры в системе менеджмента качества // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 1. – С. 146.
16. Коваль К.Г. Методология управления персоналом на промышленных предприятиях // Вестник Калининградского филиала Санкт-Петербургского университета МВД России – 2010. – № 3. – С. 81-85.
17. Иткис М.Г., Назаренко М.А. Результаты мониторинга деятельности вузов и эффективность базовых филиалов // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 1. – С. 146-147.
18. Назаренко М.А., Дзюба С.Ф., Котенцов А.Ю., Духнина Л.С., Лебедин А.А. Организационная культура в системе управления персоналом // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 7.
19. Горшкова Е.С., Алябьева Т.А., Корешкова А.Б., Горькова И.А., Фетисова М.М. Формирование организационной культуры в соответствии с целями организации // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 8.
20. Горькова И.А., Алябьева Т.А., Горшкова Е.С., Корешкова А.Б., Фетисова М.М. Компетентные требования при проведении анализа систем управления персоналом в организации // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 8.
21. Лушпаева И.И., Павлова О.Ю. Психологические особенности динамических характеристик социального интеллекта студентов // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал) – 2012. – № 4. – С. 54-54.
22. Караваев В.А. Пути совершенствования системы управления персоналом компании // Сибирская финансовая школа – 2012. – № 2. – С. 105-107.
23. Назаренко М.А., Дзюба С.Ф., Духнина Л.С., Никонов Э.Г. Инклюзивное образование и организация учебного процесса в вузах // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 7.
24. Нескормный В.Н., Назаренко М.А., Напеденина А.Ю., Напеденина Е.Ю. Повышение мотивированности студентов и обеспечение выполнения принципа гуманистического характера образования при проведении научно-практических конференций // Международный журнал экспериментального образования – 2013. – № 4. – С. 172-173.
25. Никонов Э.Г., Дзюба С.Ф., Напеденина А.Ю., Напеденина Е.Ю., Омеляненко М.Н. Научно-методическая школа в филиале МГТУ МИРЭА в г. Дубне под руководством М.А. Назаренко // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований – 2013. – № 7.