

ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Максименко Р.Ю.

**Научный руководитель – Сымук Е.П., ассистент
Могилевский государственный университет продовольствия
г. Могилев, Республика Беларусь**

В настоящее время большое значение при работе с персоналом приобретает экономический фактор, определяющий основные управленческие задачи в этой области, а также средства и методы их практической реализации, направленные на повышение эффективности производства, рост конкурентоспособности организации. В этих условиях важно не только сформировать штат персонала, определить его численность, профессиональный и квалификационный состав, но и правильно организовать его труд в непосредственной связи с технологией производства, использовать кадровый потенциал в соответствии с квалификацией и уровнем образования.

Неэффективное управление персоналом организации приводит к снижению эффективности и производительности труда работников, что в свою очередь ведет к снижению качества производимой продукции и, соответственно, падению прибыли. Работник будет эффективно и качественно выполнять свои должностные обязанности, если он удовлетворен той работой, которую делает, и тем вознаграждением, которое получает за результаты своего труда. Он должен иметь высокую внутреннюю мотивацию к труду, и его труд должен эффективно стимулироваться. Стимулирование в свою очередь зависит от руководителя как субъекта управления, так как именно он может предоставить работнику необходимые блага.

Для эффективного управления организацией и в частности персоналом предприятия в научном и практическом плане выработаны три группы методов: административные, экономические, социально-психологические. Административные методы ориентированы на такие мотивы поведения, как осознанная необходимость трудовой дисциплины, чувство долга, стремление человека трудиться в определенной организации, корпоративная культура. Они способствуют более четкой и эффективной организации труда. С помощью экономических методов управления осуществляется материальное стимулирование коллективов и отдельных работников фирмы. С помощью социально-психологических методов регулируются ценностные ориентации людей через нормы поведения, создание социально-психологического климата, моральное стимулирование, и определяется социальная политика в организации. Социально-психологические методы управления основаны на использовании моральных стимулов к труду и оказании воздействия на личность с помощью психологических приемов в целях превращения административного задания в осознанный долг, внутреннюю потребность человека.

Для того, чтобы правильно организовать работу с персоналом, необходимо не только знать теоретические основы управления и сущность кадровой политики, но и уметь создавать благоприятный социально-психологический климат в коллективе. Управление персоналом должно основываться на принципах системного подхода и анализа, что означает охват всего кадрового состава предприятия и увязку конкретных решений с их влиянием на всю производственную систему в целом.