

## Методы управления персоналом на предприятии

Научный руководитель – Мотылев Игорь Викторович

*Панасенко Татьяна Валентиновна*

*Студент (магистр)*

Донецкий национальный технический университет, Горно-геологический факультет,  
Кафедра геоинформатики и геодезии, Донецк, Украина  
*E-mail: tatyana.panasenko.96@mail.ru*

Персонал - это один из основных ресурсов предприятия. От качества управления персоналом зависит производительность труда. Очень важным является психологический фактор в управлении коллективом. Необходимо создать благоприятные условия для работы как коллег между собой, так и работников с начальником. Каждый сотрудник должен чётко, быстро и качественно выполнять свою работу. Добиться этого - главная задача любого руководителя. Помочь в этом могут различные психологические методы управления персоналом.

Актуальность данной темы обусловлена потребностью руководителей предприятия в наиболее эффективном его функционировании. А правильное понимание психологии сотрудников сможет повысить производительность труда.

Эта тема уже поднималась в статьях Шипилова Е.И., Панчук Е.Ю., Романовой Ю.А.. Ими были изложены вопросы управления персоналом.

Целью является определить какие методы будут наиболее эффективны для управления сотрудниками на предприятии и что именно создаст благоприятные условия труда.

Нельзя выбрать один метод, который будет всегда идеально подходить для управления персоналом в любом случае, на любом предприятии. Всегда необходимо учитывать особенности группы людей, с которой работаешь. Лучше всего сочетать методы и приёмы для работы с коллективом.

Во-первых, каждый руководитель должен чётко понимать, что лучше всего сможет мотивировать его работников. Это может быть материальное поощрение, повышение в должности и т.д. Личностный подход - это самое важное, что должен учитывать руководитель, выбирая тактику управления сотрудниками. Чем лучше руководитель будет знать своих подчинённых, их слабые и сильные стороны, тем легче ему будет выбрать модель дальнейшего взаимодействия с рабочим коллективом и быстро менять тактику работы по управлению персоналом, если что-то не будет работать правильно и не будет достигнут, запланированный результат. Необходимо понимать особенности каждого сотрудника, его индивидуальные качества. Для определения индивидуальных предпочтений можно использовать типологию Майерса-Бриггса, которая позволяет определить один из 16 типов личности по шкалам, которые определяют ориентацию сознания, способ ориентировки в ситуации, основу принятия решения и способ подготовки решений. Это позволит лучше понять каждого сотрудника отдельно и улучшит процесс управления персоналом для эффективной работы каждого из участников коллектива [1].

Другим важным методом управления персоналом является необходимость проводить различные собрания, тренинги, мероприятия, способные повысить работоспособность в коллективе и создать благоприятные условия для работы. Здесь работники смогут говорить о своих проблемах, которые могут возникнуть в процессе работы, также смогут решать эти проблемы. Важно проводить эту работу сразу со всем коллективом. Это позволит наладить благоприятные условия труда именно внутри коллектива, каждый участник

рабочего процесса будет чувствовать себя свободно и уверенно. Обмен знаниями в коллективе станет его неотъемлемой частью, что значительно упрощает рабочий процесс и делает его более эффективным.

Одним из наиболее действенных психологических методов управления персоналом также являются собрания в форме игр, а также работа психолога с сотрудниками. В форме игры можно улучшить состояние как каждого отдельного работника, так и коллектива в целом. Руководство всегда должно знать о психологическом состоянии внутри коллектива, поэтому важно также проводить анкетирования для лучшего понимания своих сотрудников. В управлении персоналом можно будет использовать данные, полученные в процессе бесед, анкетирования и других мероприятий. Это позволит определить слабые и сильные стороны сотрудников, а также проблемы, возникающих в процессе работы. Тогда руководителю будет легче наладить качественное, эффективное, слаженное выполнение работы [2].

Таким образом, можно сделать вывод, что руководитель должен создавать благоприятные условия для своих работников, чтобы улучшить производительность труда на предприятии. Необходимо придерживаться личностного подхода в управлении персоналом, создавать благоприятные условия труда на рабочем месте и между коллегами. Важно также задействовать квалифицированных специалистов для проведения различных мероприятий, направленных на повышение качества работы.

### Источники и литература

- 1) Психология эффективного управления персоналом [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://hr-portal.ru/article/psihologiya-effektivnogo-upravleniya-personalom>
- 2) Raluca R. R. Assessment of employees' attitudes and intentions to share knowledge based on their individual characteristics: abstract for master's thesis / R.R. Raluca // - 2012. - P. 10-20.