

*Я. М. Кемова, здобувачка СВО «Магістр»
Полтавський державний аграрний університет*

*Науковий керівник: Т. О. Сазонова, к.е.н., доцент
Полтавський державний аграрний університет*

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ В СУЧАСНОМУ БІЗНЕС- СЕРЕДОВИЩІ

Мистецтво менеджменту формується на основі застосування сукупності методів управління. Їх необхідно, не лише гармонійно поєднувати для досягнення поставлених цілей управління персоналом, але й застосовувати ситуативно. Метод управління – це визначений спосіб впливу, який дозволяє організувати роботу колективу або окремого працівника. Ці прийоми застосовують для здійснення координації їх роботи, підвищення ефективності результатів діяльності індивіда або групи працівників, за допомогою створення оптимальної системи впливу та мотивації.

Методи управління персоналом можна класифікувати за різними ознаками (табл. 1).

Таблиця 1

Класифікація методів управління персоналом [сформовано на основі 1, с. 80; 2, с. 114-115]

Класифікаційна ознака	Види методів
За характером етапів управлінської діяльності	- методи підготовки; - методи ухвалення; - методи організації; - методи контролю над виконанням рішень
За характером етапів здійснення впливу на виконавців	- економічні; - організаційно-розпорядчі; - соціально-психологічні; - правові
За характером впливу на виконавців:	- методи прямого впливу; - методи непрямого впливу
За характером застосування	- загальні; - специфічні

За характером впливу на трудову поведінку людей у сфері спільної праці	- методи стимулювання; - методи переконання; - методи адміністративного примусу; - методи інформування.
--	--

Кожен метод має власні переваги та недоліки. Але в сучасних умовах функціонування бізнес-середовища, як ніколи, необхідно застосувати ситуаційний підхід до застосунку методів управління персоналом. Головна їх задача – не просто зберегти прийнятний рівень ефективності та результативності праці персоналу, а допомогти це зробити через дієву систему його адаптації до нових реалій функціонування. Яким чином менеджер може допомогти в адаптації?:

1) проявляти емпатію до підлеглих, колег у більшій мірі, ніж раніше, адже прояви людяності важливі у важкі часи. Підлеглих необхідно вислуховувати, давати їм час на висловлювання власних проблем, але при цьому встановлювати межі по часу, не жорстко, але впевнено;

2) створювати інструктажі щодо поведінки при настанні критичних ситуацій, повітряних тривогах тощо. Чіткість алгоритму дій створює психологічну впевненість у працівників, певне відчуття визначеності, а отже, зменшує стрес;

3) переглянути встановлені межі продуктивності показники ефективності праці, адже стрес, напруженість впливає на всіх по-різному, залежно від темпераменту, характеру, рівня самоорганізованості тощо: одні можуть переважно самотійно впоратись зі стресовими станами та відновити власну продуктивність, але у більшості – ефективність праці знизилась. Головне це прийняти, але не допустити значного зниження, якщо ж керівництво буде вимагати відновити продуктивність довоєнного рівня від усіх працівників – вони, скоріше за все, загонять їх у ще більший стрес та знизять не лише продуктивність, але й якість праці;

4) моніторити стратегії взаємодії в колективі, в команді – тримати руку на пульсі змін та зрушень в морально-психологічному кліматі колективу та швидко реагувати на зміни.

Отже, серед методів управління персоналом в складних воєнних умовах, провідне місце, на наш погляд, мають займати

соціально-психологічні методи, непрямої дії, а також методи інформування та переконання. Для організації швидкого реагування на нестандартні події – звісно, адміністративно-розпорядчий, але на нашу думку, даний метод наразі має застосовуватися досить обмежено та обережно.

Список використаних джерел:

1. Данюк В.М., Петюх В.М., Цимбалюк С.О. Менеджмент персоналу: навч. посіб. Вид. 2-ге, без змін. Київ: КНЕУ, 2006. 398 с.

2. Голубка О. Я., Дідович Ю.О., Копусяк Я.Ф. Аналіз методів управління персоналом. *Економічний вісник Запорізької державної інженерної академії*. 2016. Вип. 5-1 (05). С. 113-117.