

ВИКОРИСТАННЯ НОВИХ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ЧИННИК ДОСЯГНЕННЯ УСПІХУ В РЕАЛІЗАЦІЇ ІННОВАЦІЙНОЇ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

У даний час система управління персоналом відіграє все більшу роль у випуску конкурентоспроможної інноваційної продукції підприємства.

Метод управління - це метод дії суб'єкта управління на об'єкт управління для практичного здійснення стратегічних і тактичних цілей системи управління. Метою системи управління є досягнення конкурентоспроможності продукції, що випускається, виконуваної послуги, організації та інших об'єктів на зовнішньому або внутрішньому ринку.

У науковій літературі розкриваються і застосовуються на практиці три групи методів управління: адміністративні (організаційні або організаційно-розпорядчі); економічні та соціально-психологічні. Ці групи методів управління найчастіше розглядаються і доповнюють одна одну.

Але загальноприйнята класифікація методів управління не повною мірою відображає їх сутність.

В основу класифікації методів управління, на погляд проф. Фатхутдінова Р.А., слід покласти таку ознаку, як ступінь свободи об'єкта управління у зв'язку з впливом на нього суб'єкта. Індивідуум як об'єкт управління може мати наступні ступені свободи:

а) обмежену свободу, при якій суб'єкт управління примушує залежний об'єкт виконувати плани або завдання;

б) мотиваційну свободу, при якій суб'єкт управління повинен знайти обґрунтовані мотиви, що спонукають об'єкт управління до виконання планів або завдань;

в) високий ступінь свободи, при якій суб'єкт управління повинен з використанням логіки та психології формувати метод впливу на відносно незалежний об'єкт управління, ставлячи в основу вивчення психологічного портрету керованої особистості та тенденції її розвитку. Для об'єкта управління у цьому випадку задоволення первинних фізіологічних потреб не є пріоритетним, для нього важливіше задоволення вищих потреб (самореалізація, самовираження).

Виходячи з розглянутих ступенів свободи об'єкта, методи управління доцільно підрозділяти на три групи: примусу, спонукання, переконання.

Методи примусу - субстанція управління. Низька якість субстанції - законодавчих та нормативних актів - призведе до низької якості подальших компонентів системи управління. Якщо ідеологія, політика, право не будуть мати комплексного обґрунтування, то економіка і психологія нічого не зроблять в області розвитку будь-яких систем. Субстанція управління повинна бути вищої якості.

Методи спонукання націлені на економію ресурсів, підвищення якості та конкурентоспроможності товарів і послуг, інфраструктури, якості життя населення відповідно з ідеологією і політикою розвитку даної системи. Субстанцією методів спонукання є оптимізація управлінського рішення і мотивація персоналу на його реалізацію. Це дуже складна робота, якість якої визначає ефективність систем. В умовах ринкових відносин конкуренція змушує інвесторів і державу оптимізувати рішення і мотиви з метою підвищення якості життя населення. Тому роль методів спонукання в управлінні ефективністю об'єктів оцінюється приблизно в 40% сукупності факторів ефективності.

Методи переконання в управлінні засновані на дослідженні психологічного портрету особистості, мотивації її потреб, що становлять фізіологічні, духовні та соціальні потреби. Структура та обсяг потреб визначаються характером, освітою, соціальним становищем та цінностями особистості. Щоб успішно керувати людьми, необхідно добре їх знати. Методи переконання застосовуються до об'єктів управління з високим ступенем свободи, що робить завдання ще більш важким. Легше наказувати або економічно стимулювати, ніж переконувати. Щоб уміло переконувати співробітника у необхідності якісно, в строк і з найменшими витратами виконати завдання, суб'єкту управління слід знати психологічні установки особистості як об'єкта управління.

Тим не менш, факторів і умов, що визначають якість і результативність управлінських рішень, значно більше, ніж факторів психологічного портрету особистості, якими слід керуватися при прийнятті та реалізації рішень. Тому «вагомість» методів спонукання приблизно у два рази більше «вагомості» методів переконання.

Як показали результати перевірки гіпотез дослідження, використання методів управління людськими ресурсами позитивно впливає на рівень мотивації та здібностей співробітників, який, у свою чергу, позитивно впливає на результати інноваційної діяльності компанії.

В умовах становлення ринкових відносин посилюється роль психологічних методів управління персоналом. Тому слід приступити до вивчення параметрів психологічного портрету особистості та прийняття рішень з їх урахуванням. Отже, вимоги до вдосконалення організації праці повинні формуватися на основі нових методів управління персоналом.