

Мустафина Л.А.

студентка БашГУ, г. Уфа

Научный руководитель: Ханова О.Ю.: к.э.н., доцент

### **Инновационные методы управления персоналом.**

Управление персоналом имеет одно из самых важных значений для функционирования предприятия. Во-первых, трудовые ресурсы формируют само предприятие. Во-вторых, от того насколько правильно будет спланирована и реализована кадровая политика зависит успех предприятия. Обычно отбор, подготовка и стимулирование работы персонала осуществляется специально отобранными квалифицированными специалистами, которые формируют отдел кадров. Но нельзя переложить всю ответственность по управлению персоналом на плечи HR-менеджеров. Кадровая политика должна осуществляться всеми руководителями как высшего, так и низшего звена.

Существует три метода управления персоналом: экономический, организационно-распорядительный и социально-психологический. Рассмотрим их подробнее. Экономический метод управления персоналом заключается в воздействии на работника с соизмерением затрат и результатов. К инструментам реализации этого метода можно отнести материальное стимулирование и санкции, финансирование и кредитование, повышение заработной платы. Организационно-распорядительный метод управления персоналом заключается в прямом воздействии на персонал, которые носят обязательный характер и основываются на дисциплине, ответственности, власти, принуждении и нормативно-документальном закреплении функций. Социально-психологический метод управления персоналом заключается в мотивации сотрудников, их моральном поощрении.

Эти три метода являются шаблоном и не всегда подходят для современных предприятий. Рассмотрим нетривиальные методы управления организацией, на которые по нашему мнению так же стоит обратить внимание.

Одним из принципов нетривиального метода управления персоналом является, на первый взгляд, нерациональный метод- меньше работы и больше отдыха. Рассмотрим его на конкретном примере издательской фирмы GameLand, которая его пропагандирует. Директор фирмы утверждает, что «чтобы выдавать высокие профессиональные результаты и выполнять намеченные цели, люди должны хорошо отдыхать.»[1] Сотрудники фирмы GameLand выполняют свои обязанности в течение семичасового рабочего дня, который также включает в себя перерыв на обед. Но не смотря на такие поблажки, перед рабочими ставятся достаточно большие и сложные задачи с которыми они успешно справляются. Практически все издательские проекты успешны, а большинство запускаемых журналов уже с первых номеров выходят на самоокупаемость.

Следующим принципом является работа на пределе возможностей. Рассмотрим его так же на примере. В фирме «Руян» считается, что работа на пределе материальных, временных и человеческих ресурсов может дать положительные результаты. В этой фирме не боятся ставить новичков на ответственные должности и, опыт показал, что они оказались правы. Ставя перед своими сотрудниками столь тяжелые и порой невыполнимые задания, фирма дает возможность человеку раскрыться и показать весь свой потенциал. После работы в подобной компании только самая малая часть сотрудников захочет сменить такую работу на обычную. Такая работа перестает быть работой, становясь чем-то большим.

К этим принципам так же можно добавить принцип сверхквалифицированного работника. Основной идеей этого принципа является то, что знания никогда не являются лишними. Арт-директор и основатель «Студии Артемия Лебедева» утверждает: «Примерно половина новичков на самом деле уходят, но не потому, что слишком много знают, а наоборот. Знания не бывают лишними».[1] При поиске кандидатов на должность фирма на первое место ставит разносторонние знания и нестандартное мышление, позволяющее соединить эти знания для качественного выполнения работы.

Мы на примерах рассмотрели современные способы управления персоналом, которые противоречат стандартным методам, но не смотря на это являются столь же эффективными.

Список использованной литературы:

- 1) <http://hr-ru.com>
- 2) <http://ru.wikipedia.org>