

УДК 331.1;378.1

ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

*М.Ю. Вахрушева, канд. физ.-мат. наук
БрГУ, Братск*

В качестве объекта управления персоналом в статье рассмотрена студенческая группа в рамках образовательного процесса высшего профессионального образования. Проведено исследование воздействия основных групп методов кадрового менеджмента в сфере высшего образования с целью реализации потенциальных способностей обучающихся, формирования гармонично-развитой личности и подготовки инновационно-ориентированных, востребованных специалистов.

Ключевые слова: персонал, кадровый потенциал, трудовые ресурсы, объект управления, система управления персоналом, методы управления персоналом.

Трудовые ресурсы – ключевой фактор производства, который во многом определяет эффективность деятельности организации. В реалиях экономического развития страны персонал можно рассматривать как основное богатство любого предприятия, его важнейший потенциал, от качества и полноты реализации которого в значительной степени зависит успех в достижении поставленных целей. Только при умелом управлении персоналом возможна максимальная реализация трудового потенциала.

Управление персоналом – это совокупность логически связанных действий, направленных на оптимизацию трудовых ресурсов предприятия в аспекте их деятельности, качественных и количественных характеристик, с целью организации эффективного функционирования предприятия.

Система управления персоналом очень разносторонняя, многогранная и содержит в себе методы управленческих воздействий на персонал. Направленность этих методов ориентирована на объект управления. При этом в качестве объекта управления может выступать не только отдельный работник, но и некая их совокупность – трудовой коллектив. Совокупность работников может включать как весь персонал предприятия (организации, фирмы), на который распространяются управленческие решения общего характера, так и персонал структурного подразделения или производственной ячейки. Таким образом, персонал – это совокупность работников определенных категорий и профессий, занятых единой производст-

венной деятельностью, направленной на достижение целей фирмы и собственных целей.

Сущность управления персоналом – это системное, планомерно организованное воздействие с помощью взаимосвязанных организационно-экономических и социальных мер на процесс формирования, распределения, перераспределения рабочей силы на уровне предприятия, на создание условий для использования трудовых качеств работника в целях обеспечения эффективной деятельности и всестороннего развития трудового потенциала организации [1].

Существуют три группы методов управления персоналом: административные, экономические, социально-психологические.

Для высшего профессионального образования (ВПО) в качестве объекта управления персоналом можно позиционировать студенческую группу, т. е. коллектив обучающихся, члены которого особо не различаются по качественным признакам (приблизительно одинаковый возраст, уровень образования, схожие интересы и увлечения), но объединены одной целью – получение высшего образования.

Эффективное управление студентами – очень важный критерий для успешной организации образовательной деятельности профессионального учреждения, так как это способствует поддержанию высокого уровня успеваемости студентов, а, следовательно, и соответствующему высокому качеству подготовки будущих специалистов.

Проанализируем особенности применения образовательным учреждением ВПО методов управления персоналом в отношении студенческой группы. Образовательное учреждение воздействует на студентов тремя основными способами управления:

1) *административные методы управления* оказывают прямое непосредственное воздействие на управляемый объект через приказы, распоряжения, оперативные указания, отдаваемые письменно или устно. Согласно уставу вуза студенты обязаны выполнять приказы и распоряжения администрации образовательного учреждения. За нарушение обязанностей, предусмотренных уставом, к студентам применяется одно из следующих взысканий: замечание, выговор, строгий выговор, исключение. Также студенты обязаны выполнять правила внутреннего распорядка в вузе;

2) *экономические методы управления* – это система приемов и способов воздействия, направленных на экономическую заинтересованность работников, повышение эффективности работы, активизацию деятельности путем экономического стимулирования. При проецировании данной группы методов на специфичный объект управления – студенческую группу – можно отметить, что в качестве материальных стимулов для обучающегося в вузе выступают стипендия, а также различные формы материальной поддержки и поощрения за достижение высоких показателей в учебной, научной и общественно-полезной деятельности.

Согласно положению о стипендиальном обеспечении и других формах материальной поддержки студентов, аспирантов, докторантов вуза академическая стипендия назначается два раза в год по итогам экзаменационной сессии при условии успешной сдачи всех зачетов и экзаменов. При этом предусматривается и повышенная стипендия за высокие показатели в обучении и выполнении общественной нагрузки.

Социальная стипендия назначается студентам, нуждающимся в социальной помощи.

В качестве мощного экономического стимула можно рассматривать и дополнительные к государственной академической стипендии специальные государственные стипендии: стипендия Президента Российской

Федерации, Правительства Российской Федерации, а также именные стипендии губернатора области, областного профсоюзного комитета, мэра города и т. д.;

3) *социально-психологические методы управления* основаны на использовании системы взаимоотношений в коллективе, социальных потребностей. Эти методы заключаются в значительной доле использования интересов личности, группы, коллектива в процессе управления персоналом.

В структуре вуза существует отдел внеучебной работы со студентами, выполняющий функции социальной направленности:

- пропаганду здорового образа жизни и профилактику социально-негативных явлений в молодежной среде;
- спортивную и физкультурно-оздоровительную работу;
- гражданско-патриотическую и военно-патриотическую деятельность;
- общественно-полезную деятельность;
- нравственно-духовное воспитание;
- эстетическое воспитание;
- развитие творческих способностей и организация досуга студентов.

Социально-экономическая и правовая защита студентов – одна из главных задач первичной профсоюзной организации студентов. Важным направлением в работе профсоюзной организации является воспитание студентов путем привлечения их к активной общественно-полезной деятельности, создание условий для получения полноценного высшего профессионального образования. Основные направления работы по социально-экономической и правовой защите студентов реализуются через целевые программы:

- «Охрана здоровья студентов»;
- «Студенческий быт и материальное обеспечение студентов»;
- «Организация внеучебной работы»;
- «Охрана правопорядка на территории студенческого городка» и др.

Так как в университете существует большое разнообразие творческих коллективов, студенты могут принять участие в различных мероприятиях, в проведении которых активно задействован студенческий клуб.

Нельзя не отметить и важную роль различных музеев, организованных при вузах,

которые осуществляют активную культурно-образовательную (выставочную) деятельность. Музеи регулярно организуют и реализуют различные музейные проекты, выставки, в том числе тематические экспозиции, что, несомненно, способствует формированию общей культуры человека [2].

Таким образом, социально-психологические методы, затрагивающие интересы не только индивида, но и группы, под управлением отдела внеучебной работы со студентами, профсоюзной организации студентов, студенческого клуба и спортивного клуба:

- способствуют в полной мере проявлению себя как личности;

- активизируют обучающихся для участия в различных мероприятиях, направленных на раскрытие всех творческих потенциальных возможностей студентов, на накопление, сохранение и приумножение нравственных, культурных и научных ценностей общества, на формирование активной гражданской позиции;

- обеспечивают нуждающихся студентов необходимой профессиональной психологической помощью;

- создают все необходимые условия для социализации личности и др.

Главной задачей управления студенческой группой является создание в образовательном учреждении условий для реализации каждым студентом своих потенциальных возможностей и нахождение в каждом конкретном случае необходимого инструмента воздействия на человека в целях решения стоящих задач. Это осуществляется, как было рассмотрено выше, с помощью по-

становлений, распоряжений, государственных стандартов, которые имеют нормативно-распорядительный характер; с помощью материальных вознаграждений в виде повышенных стипендий, премий, материальной помощи; также с помощью социального планирования, побуждений, мотивирования, морального и материального стимулирования студентов.

Эффективная деятельность любой компании требует высокого уровня организации работы ее персонала. Для этого и существует большое разнообразие методов и способов управления персоналом организации, которые направлены на мотивацию и стимулирование различными способами для более успешной и продуктивной деятельности.

Таким образом, образовательное учреждение ВПО, воздействуя на студентов с помощью всех трех основных групп методов кадрового менеджмента, способствует реализации потенциальных способностей обучающихся, формированию гармонично-развитой личности и подготовке инновационно-ориентированных, востребованных специалистов.

Литература

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом - новое образовательное направление // Кадриков. Кадровый менеджмент. 2011. № 9. С. 128.

2. Глебов М.П., Вахрушева М.Ю., Витковская Н.Н., Иванов В.Г. Знания о земле как неотъемлемый элемент общей культуры // Вестн. Иркут. гос. сельскохоз. акад. 2013. Т. 2, № 57-2. С. 83-88.