

Пасічнюк В. В., магістрант

Науковий керівник – **Вихор М. В.**, канд. екон. наук

Білоцерківський національний аграрний університет

pasichniuk97@gmail.com

МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ КОЛЕКТИВАМИ ПІДПРИЄМСТВ

Досліджені теоретико-методичні аспекти управління трудовими колективами. Охарактеризовані класичні методи такі як адміністративні, економічні, соціально-психологічні та інноваційні, як коучинг, аутсорсинг, гнучкі графіки роботи.

Ключові слова: трудові колективи, методи управління, класичні методи, інноваційні методи.

У системі управління підприємствами важливе місце займає управління трудовими колективами, оскільки саме працівники забезпечують трансформацію ресурсів підприємства, перетворюючи їх у готовий продукт.

Управління трудовими колективами, на думку Харун О. А. – це система взаємозалежних заходів, що забезпечують спрямовуючий, координуючий і стимулюючий вплив менеджменту на працівників, а також орієнтовані на інтенсивні фактори використання робочої сили [1, с. 121].

З іншого боку, трудовий колектив підприємства будь-якої форми власності може ефективно функціонувати тільки за умов використання системи науково обґрунтованих і апробованих практикою методів управління його діяльністю.

Методи управління розглядаються науковцями як заходи, способи, прийоми, які дають змогу упорядкувати в менеджменті цілеспрямованість та ефективність діяльності підприємства [2, с. 220]. Найчастіше у науковій літературі виділяють традиційні, або класичні і сучасні, або інноваційні методи управління трудовими колективами.

Серед традиційних називають адміністративні, економічні і соціально-психологічні методи [3, с. 84]. Особливість адміністративних методів полягає у тому, що вплив на трудові колективи здійснюється через застосування менеджерами владних повноважень шляхом впровадження і використання стійких організаційних зв'язків, правових положень, норм, регламентів. Вони є методами прямого впливу, оскільки передбачають точне і неухильне виконання працівниками норм регламентуючих документів, рішень і розпоряджень керівників. Цим забезпечується високий рівень координації та єдності напрямку дій виконавців. З іншого боку, надмірне застосування адміністративних методів обмежує творчість та ініціативу працівників, сковує їх дії, знижує рівень вмотивованості.

Економічні методи передбачають вплив, насамперед, на економічний інтерес працівників через задоволення їх первинних потреб. Основою економічних методів є різні форми матеріальної винагороди за високопродуктивну працю чи досягнення визначених менеджерами результатів. На відміну від адміністративних, ці методи стимулюють до максимальної реалізації творчого потенціалу та ініціативи працівників. Недоліком їх є те, що важко точно передбачити поведінку працівників і результат їх роботи у відповідь на вплив економічних методів.

Застосування соціально-психологічних методів передбачає апелювання до вторинних потреб працівників, зокрема, у соціальній взаємодії, повазі, самовираженні. Вони ґрунтуються на формуванні і підтримці доброзичливих міжособистісних взаємин, позитивного емоційного мікроклімату у колективі, визнанні потенційних можливостей і досягнутих результатів, підтримці і повазі з боку колективу і керівників.

Серед інноваційних методів управління трудовими колективами найчастіше називають коучинг, аутсорсинг, гнучкий графік роботи [1, с. 124].

Коучинг розглядається як метод інноваційного управління, який передбачає розкриття потенційних можливостей працівників через такі форми навчання і консультування працівників, які допомагають їм самостійно знайти правильне рішення управлінської чи виробничої проблеми [4].

Аутсорсинг в управлінні трудовими колективами передбачає передачу частини функцій спеціалізованим компаніям, які, маючи висококваліфікованих фахівців, можуть надавати якісні послуги у цьому процесі. Це може стосуватися методів набору, підбору персоналу, оцінки результатів їх діяльності, коучингу і та інше.

Метод застосування гнучкого графіку роботи передбачає, що працівник лише якусь частину робочого часу протягом тижня може перебувати на робочому місці, а іншою частиною - може управляти самостійно, досягаючи визначеного менеджерами результату роботи у встановлені терміни.

Таким чином, поєднуючи і комбінуючи названі методи управління трудовими колективами, менеджери підприємств мають змогу забезпечити їх злагоджену, вмотивовану, високоефективну роботу.

Список використаних джерел:

1. Харун О. А. Класифікація методів управління трудовим потенціалом промислових підприємств, Науковий вісник Ужгородського національного університету, 2016. Вип.10, частина 2. С. 121-125.
2. Біловол Р. І. Системний підхід до формування методів управління підприємством. Економіка і суспільство, 2018. №15.С. 219-223.
3. Іванова М. І., Єгорова Н. О. Використання сучасних методів управління персоналом на виробничих підприємствах. Економічний вісник НГУ, 2011. № 3. С. 82-91.
4. Римаренко В. О. Коучинг як стиль управління. URL: <https://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/10386/1/Coaching%20as%20a%20style%20of%20management.pdf>.