4. *Леонова Н.П.* Эффективность управления персоналом дошкольного образовательного учреждения // Вестник Северо-Восточного государственного университета. 2010. Т. 13. № 13.

В.И. Константинова, научный руководитель *С.П. Гуляева*
Каспийский университет, г. Алматы, Казахстан
V.I. Konstantinova, *S.P. Gulyaeva*
Caspian University, Almaty, Kazakhstan
konstantvaleri@gmail.com, svetagul52@mail.ru

Использование экономических методов управления персоналом
The use of economic methods of personnel management

Аннотация. *В статье обосновывается применение экономических методов управления, их виды и эффективное использование ресурсов. На примере АО Сбербанка анализируются способы управления и мотивации персонала.*

Abstract. *The article deals with the importance of economic management methods, their types and focus on efficient use of personnel resources. Management methods and personnel motivation are analyzed based on experience of JSC Sberbank.*

Ключевые слова: *Методы управления, экономический метод, мотивация, персонал, управленческая деятельность, управление*

Keywords: *control methods, economical method, motivation, personnel, management activity, and management*

Одна из проблем в современной экономике - это работа с персоналом. Главный потенциал конкурентоспособности организации заключен в кадрах. Люди - главный источник идей и выполнения интеллектуальной и физической работы. Организация не сможет достигнуть своих целей без высококвалифицированных специалистов. Поэтому существует множество методов совершенствования управления персоналом.

Методы управления - это совокупность способов воздействия на коллектив сотрудников и отдельных исполнителей с целью достижения поставленных целей. В переводе с греческого, «метод», означает совокупность действий, нацеленных на достижение цели. С помощью методов управления реализуется и исполняется основная сущность управленческой деятельности [5].

В практике управления, обычно, одновременно применяют разнообразные методы и их сочетания. Таким образом, все методы управления дополняют друг друга и находятся в постоянном динамическом равновесии. Методы управления ориентированы:

- на людей, выполняющих различные виды трудовой деятельности;
- на персонал организаций [2].

Методы управления определяют направленность на достижение целей в наиболее короткие сроки при условиях рационального и оптимального использования всех видов ресурсов. По содержанию методы управления идентифицируются по ос-

новным функциям управления: планирование, мотивирование, контролирование, регулирование [1].

Вследствие этого выделяют основные группы методов управления: экономические, организационно предписывающие (административные), социально психологические, правовые идеологические и технологические [3]. Между ними имеется тесная взаимосвязь и взаимообусловленность. Каждый метод имеет элементы поощрения и наказания. Для того чтобы оптимально достигнуть поставленной цели, необходимо воздействовать на сотрудников с помощью рычагов и стимулов. Экономические методы управления подразумевают материальную мотивацию, или выполнение определенных заданий, и получение вознаграждения за успешно выполненную работу [1].

Отношения управления обуславливаются в первую очередь экономическими отношениями и имеющихся на их основе потребностями и интересами людей. По этой причине экономическим методам в управлении отводится главная роль [4].

Экономические методы применимы как на макро уровне (прогнозирование: налоговая политика, национальные программы, финансово кредитная политика, инвестиционная политика), так и на микро уровне организации (планирование: аналитический метод, нормативный метод, балансовый метод), а так же к отдельному сотруднику (методы поощрения: заработная плата, премирование; методы наказания: штрафы, вычеты).

Для того чтобы экономические методы управления были результативными, следует, как минимум, обеспечить «отзывчивость» компании на экономические стимулы. Только в условиях обоснованной самостоятельности имеет место реальный переход к экономическим методам.

Применяя такой метод управления, фирма обеспечивает стимулирование сотрудников, находит варианты улучшения производства, эффективности труда, что способствует более рациональному использованию ресурсов.

Рассмотрим эффективность управления персоналом на примере одного из банка АО «Сбербанк». АО «Сбербанк» имеет широкие связи с крупнейшими банками мира, а также огромный опыт работы с клиентами и партнерами, занятыми в различных областях экономики. На сегодняшний день ДБ АО «Сбербанк» имеет филиальную сеть, состоящую из 91 структурного подразделения, 16 из которых являются филиалами.

Стремясь к максимальной открытости, банк считает важным обнародовать и строго придерживаться в своей деятельности следующих принципов корпоративной политики:

- стремление к наивысшим стандартам обслуживания клиентов, защита интересов каждого клиента;
- соблюдение законов, этических норм и правил ведения бизнеса, исполнение своих обязательств и поддержание своей репутации;
- нейтральность в отношении финансово-промышленных групп, политических партий и объединений и осуществление своей деятельности в интересах вкладчиков, клиентов и акционеров;
- учет социальной значимости своей деятельности и рассмотрение социального фактора наряду с экономическим;

- развитие новых операций и направлений на базе разумного консерватизма;

- бережное отношение к своим сотрудниками, создание условий, при которых каждый работающий в банке может полностью реализовать свои способности.

В одном из ведущих банков Казахстана – Сбербанке, HR-специалисты продумывают до мелочей способы мотивации сотрудников. Например, социальный пакет. К социальному пакету относится два вида мотивации - материальная и не материальная. Материальная мотивация – это любое материальное стимулирование. Философия материальной мотивации Сбербанка основана на вознаграждении результатов деятельности. К материальной мотивации относятся премии, надбавки и другие выплаты в денежном эквиваленте.

Помимо материальной мотивации в банке развивается не материальное поощрение, такое как: бесплатные медицинские страховые полюсы, возмещение затрат на фитнес, различные бонусы и подарки.

Для оценки эффективности рядовых сотрудников Сбербанка при распределении премий за выполнение групповых показателей существует система «5+» -это оценка личной эффективности работников банка по итогам работы за квартал и год. В основе, которой заложено 5 ключевых факторов: личная результативность, совершенствование профессиональных знаний, инновации и оптимизация рабочего процесса, работа в команде и клиентоориентированность.

Рейтинговая оценочная шкала системы «5+» содержит 5 градаций, обозначаемых буквами:

A – значительно превосходит ожидания;

B – превосходит ожидания;

C – соответствует ожиданиям;

D – требует улучшения;

E – неудовлетворительно.

Оценочная шкала применяется для оценки соответствия Портрету успешного работника.

Использование этих методов способствует повышению эффективности работы персонала, улучшает их мотивированность и позволяет руководству максимально полно учитывать экономические последствия своей управленческой и производственной деятельности.

Список литературы

1. *Баринов В.А.* Теория менеджмента: учебник. М.: ИНФРА-М, 2014. 207 с.

2. *Виханский. А.И.* Менеджмент: учеб. пособие. СПб.: «Издательский дом Герда», 2014. 576 с.

3. *Друкер П.* Практика менеджмента. М.: Манн, Иванов, Фербер, 2015. 620 с.

4. *Кафидов В.В.* Современный менеджмент. М.: Синергия», 2012. 400 с.

5. *Фаррахов А.Г.* Менеджмент: учеб. пособие. СПб: Питер, 2014. 352 с.