

негативный сигнал для владельцев, инвесторов и в первую очередь вкладчиков. Если банк отримав збиток, то це свідчить, що він витратив на себе гроші вкладників.

Загалом управління прибутком комерційних банків доволі складне та масове питання, з яким банківська система не завжди готова впоратися. Саме тому необхідно консолідувати зусилля всіх зацікавлених сторін по широкому застосуванню на практиці існуючих методів оцінки формування прибутку та удосконалити існуючі підходи до його аналізу.

Джерела та література:

1. Бакстер Н. Банковское дело. Стратегическое руководство / под ред.: В. Платонова, М. Хиггинса; [пер.с англ.]. – М. : Консалтбанк, 2001. – 432 с.
2. Синки Дж. Ф. Управление финансами в коммерческих банках / Дж. Ф. Синки; [пер.с англ.]. – 4-е изд. перераб. – М. : Каталаху, 1994. – 820 с.
3. Криклій О. А. Управління прибутком банку : монографія / О. А. Криклій, Н. Г. Маслак. – Суми : ДВНЗ “УАБС НБУ”, 2008. – 136 с.
4. Основні показники діяльності банків України на 01.01.2009 р. (у розрізі банків) // Вісник НБУ. – 2009. – № 3. – С. 50-71; Основні показники діяльності банків України на 01.01.2010 р. (у розрізі банків) // Вісник НБУ. – 2010. – № 3. – С. 48-71; Основні показники діяльності банків України на 01.01.2011 р. (у розрізі банків) // Вісник НБУ. – 2011. – № 3. – С. 48-71.
5. Информационный портал о банках Украины : [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.bankstore.com.ua

Логинова К.Ю.

УДК 640.4:005.95-048.37

ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ В ОБЛАСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Постановка проблемы. Практически во всех успешно функционирующих организациях и на предприятиях, независимо от их форм собственности и сферы деятельности, факторы, связанные с повышением квалификационного и образовательного уровней, потенциальная способность и стремление широкого круга работников принимать самостоятельные решения интегрируются в мероприятия по использованию коллективных форм организации труда, гибких режимов работы [3].

Переход к инновационному управлению персоналом в настоящее время является общемировой тенденцией совершенствования процессов управления предприятием в условиях глубокой интеграции мирового рынка, высокотехнологичных производств, обострения конкурентной борьбы и повышения степени неопределенности внешней по отношению к предприятию среды.

Анализ основных исследований и достижений. Теоретической основой исследования послужили идеи и концепции учёных по исследуемой проблеме: Т.Ю. Базарова и Б.Л. Ереминой, Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф., А.Я. Кибанова, Б.М. Генкина, Г.А. Кононова, В.И. Кочеткова, О.С. Виханского, Н.П. Беляцкого. Т.Ю. Базаров и Б.Л.Еремина рассмотрели методы управления персоналом, обосновали необходимость их использования на предприятии [1, 6]. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. рассмотрели управление персоналом как основу успешного функционирования предприятия [2]. А.Я. Кибанов, Б.М. Генкин, Г.А. Кононова и В.И. Кочетков рассмотрели теоретические основы управления персоналом [3, 4]. О.С. Виханский рассмотрел стратегии управления персоналом, обосновал важность их правильного выбора [5]. Беляцкий Н.П. рассмотрел систему управления персоналом как совокупность подсистем общего линейного руководства и ряд функциональных подсистем, специализирующихся на выполнении однородных функций [7].

Целью статьи является обоснование инновационных методов в области управления персоналом.

Основной материал исследования. Метод управления - это метод воздействия субъекта управления на объект управления для практического осуществления стратегических и тактических целей системы управления. Целью системы управления является достижение конкурентоспособности выпускаемой продукции, выполняемой услуги, организации и других объектов на внешнем или внутреннем рынке [1].

В настоящее время в научной литературе раскрываются и применяются на практике три группы методов управления: административные (организационные или организационно-распорядительные); экономические и социально-психологические. Эти группы методов управления чаще всего рассматриваются как дополняющие друг друга [4].

Однако, общепринятая классификация методов управления не в полной мере отражает их сущность [4]. В основе классификации методов управления следует положить иной признак - степень свободы объекта управления в связи с воздействием на него субъекта.

Первый инновационный метод управления персоналом – применение в коллективе ограниченной, мотивационной или высокой степени свободы. Индивидуум как объект управления может иметь следующие степени свободы:

а) ограниченную свободу, при которой субъект управления принуждает зависимый объект выполнять планы или задания;

б) мотивационную свободу, при которой субъект управления должен найти обоснованные мотивы, побуждающие объект управления к выполнению планов или заданий;

в) высокую степень свободы, при которой субъект управления должен с использованием логики и психологии формировать метод воздействия на относительно независимый объект управления, ставя во

главу угла изучение психологического портрета управляемой личности и тенденции ее развития. Для объекта управления в этом случае удовлетворение первичных физиологических потребностей не является приоритетным, для него важнее удовлетворение высших потребностей (самореализация, самовыражение).

Инновационные методы принуждения, побуждения и убеждения – залог успешного функционирования предприятия и положительной работы персонала в целом.

Методы принуждения – несколько иные способы управления. Низкое качество законодательных и нормативных актов приведет к низкому качеству последующих компонентов системы управления. Если идеология, политика, право не будут иметь комплексного обоснования, то экономика и психология ничего не сделают в области развития любых систем [6].

Методы убеждения в управлении основаны на исследовании психологического портрета личности, мотивации ее потребностей, составляющих физиологические и социальные нужды. Структура и объем потребностей определяются характером, образованием, социальным положением и ценностями личности. Чтобы успешно управлять людьми, необходимо хорошо их знать. Методы убеждения применяются к объектам управления с высокой степенью свободы, что делает задачу еще более трудной. Легче приказывать или экономически стимулировать, чем убеждать. Чтобы умело убеждать сотрудника в необходимости качественно, в срок и с наименьшими затратами выполнить задание, субъекту управления следует знать психологические установки личности как объекта управления [7].

Стратегический менеджмент должен правильно сформулировать все стратегические требования по всем сферам деятельности фирмы. При некачественной стратегии невозможно достигнуть качественных конечных результатов. К тому же при формулировании требований должны быть учтены все экономические законы и законы организации, научные подходы и принципы, методы и средства достижения цели [5].

В условиях рыночных отношений усиливается роль инновационных психологических методов управления персоналом. Поэтому следует приступить к изучению параметров психологического портрета личности и принятию решений с учетом этих параметров.

Также для того чтобы обеспечить требуемое соответствие организации и повысить эффективность управления персоналом можно использовать следующие инновационные приемы и методы:

- проводить периодические ревизии существующих систем управления персоналом с точки зрения их соответствия целям организации (обеспечения требуемого организации производственного поведения). Подобные ревизии необходимо проводить и в случае изменения стратегии развития компании;

- привлекать сотрудников службы управления человеческими ресурсами к разработке и пересмотру стратегических краткосрочных планов организации. Подробно информировать отдел человеческих ресурсов о целях организации и прогрессе в их реализации;

- обеспечить постоянное участие высшего руководства организации в разработке и пересмотре систем управления персоналом:

- оценивать (включая материальное вознаграждение) работу человеческих ресурсов по результатам работы организации (степени достижения организационных целей).

Итак, управление персоналом эффективно настолько, насколько успешно сотрудники организации используют свой потенциал для реализации стоящих перед ней целей; то есть насколько эти цели являются достигнутыми.

Сейчас, конечно, разрабатывается множество инновационных методов, но не каждый может подойти к любой организации. Методы являются средствами, с помощью которых каждая организация должна построить свое здание системы управления персоналом. На любом предприятии отношения с персоналом являются одним из тех ключевых моментов, благодаря которым развивается предприятие.

Выводы и перспективы дальнейшего решения проблемы. Рассматривая предложенные методы управления персоналом как инновацию, можно сделать вывод о том, что она обладает особенностями, присущими всякому нововведению вообще. Во-первых, изменения в системе управления персоналом нацелены на решение определенных проблем, в соответствии со стратегией развития организации. Во-вторых, невозможно заранее определить точный результат, к которому они могут привести. В-третьих, изменения системы управления персоналом могут вызвать конфликтные ситуации, связанные с сопротивлением работников, непринятием ими нововведений. И, наконец, изменения системы управления персоналом дают мультипликационный эффект, то есть вызывают ответные изменения в остальных подсистемах организации, благодаря тому, что они касаются главной составляющей организации – ее сотрудников.

Источники и литература:

1. Управление персоналом : учеб. для вузов / под ред.: Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – М. : Банки и биржи; ЮНИТИ, 2010. – 276 с.
2. Мескон М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М. : Дело, 2004. – 198 с.
3. Управление персоналом организации : учеб. / под ред. А. Я. Кибанова. – М. : ИНФРА-М, 2007. – 212 с.
4. Основы управления персоналом : учеб. для вузов / Б. М. Генкин, Г. А. Кононова, В. И. Кочетков и др.; под ред. Б. М. Генкина. – М. : Высш. шк., 2006. – 168 с.
5. Виханский О. С. Стратегическое управление : учеб. / О. С. Виханский. – 2-е изд. – М. : Гардарика, 2008. – 254 с.
6. Базаров Т. Ю. Управление персоналом : учеб. для вузов / Т. Ю. Базаров. – М. : Юнити, 2006. – 170 с.
7. Беляцкий Н. П. Управление персоналом : учеб. пособие / Н. П. Беляцкий. – М. : Книжный дом, 2005. – 305 с.