

ЗАКОНОМЕРНОСТИ, ПРИНЦИПЫ И МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

ПРЕЗЕНТАЦИЮ ВЫПОЛНИЛ
СТУДЕНТ ГРУППЫ УКБ-4801
ВАХМЯНИН МАКСИМ АНДРЕЕВИЧ

ПЛАН

- 1. Закономерности управления персоналом**
 - 2. Принципы управления персоналом (ПУП)**
 - 3. Методы управления персоналом**
- 

ЗАКОНОМЕРНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ



Управление персоналом организации опирается на законы и закономерности, изучаемые различными науками, связанными с управлением.

Закономерность управления персоналом - объективно существующая необходимая связь явлений, внутренняя существенная взаимосвязь между причиной и следствием, устойчивое отношение между явлениями, связанными с управлением персоналом, взаимоотношениями между людьми и накладывающими значительный отпечаток на их характер.

ОСНОВНЫЕ ЗАКОНОМЕРНОСТИ ЯВЛЯЮТСЯ ОБЪЕКТИВНОЙ ОСНОВОЙ ПРЕДЪЯВЛЕНИЯ ТРЕБОВАНИЙ К СИСТЕМЕ И ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ЭТО:

- **Соответствие системы управления персоналом целям, особенностям, состоянию и тенденциям развития производственной системы.**
- **Оптимальное сочетание централизации и децентрализации управления персоналом.**
- **Системное формирование управления персоналом;**



- **Системное формирование управления персоналом.**
- **Оптимальное сочетание централизации и децентрализации управления персоналом.**
- **Пропорциональное сочетание совокупности подсистем и элементов системы управления персоналом.**
- **Пропорциональность производства и управления.**



Необходимое разнообразие системы управления персоналом означает, что система управления персоналом должна иметь некоторую идентичность по отношению к производственной системе и обладать не меньшей сложностью, чем последняя.



Изменение состава и содержания функций управления персоналом означает, что с развитием организации возрастает роль одних функций управления персоналом и снижается — других на разных ступенях управления и изменяется их содержание.

- **минимизация числа ступеней управления персоналом;**
- **взаимодействие закономерностей управления персоналом.**



Закономерности управления персоналом пронизывают всю управленческую деятельность, влияют на состояние всех подсистем и элементов системы управления организации, они не зависят от воли и желания человека. Закономерности нужно изучать и знать направления их действия и взаимодействия.

Пренебрежение ими может привести к действиям со стороны человека, которые вызовут нежелательные последствия и проблемы, решение которых потребует дополнительных затрат труда и ресурсов.

Поэтому человек должен их сознательно использовать.



ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ (ПУП)

Принципы управления персоналом (ПУП) — правила, основные положения и нормы, которым должны следовать руководители и специалисты в процессе управления персоналом. Познавая принципы, люди познают закономерности. ПУП отражают требования объективно действующих экономических законов и закономерностей, поэтому и сами являются объективными.



ПРИНЦИПЫ:

- *разделения труда,*
- *дисциплины,*
- *профессионализма и компетентности,*
- *согласования личных и общественных интересов,*
- *справедливости и равенства,*
- *устойчивости состава персонала,*
- *единения персонала,*
- *адаптации к новым условиям деятельности,*
- *эффективности.*



ПУП — множество, но при всех условиях управление персоналом осуществляется на основе следующих, традиционно утвердившихся в отечественных организациях принципов:



1) научности, демократического централизма, плановости, первого лица, единства распорядительства; отбора, подбора и расстановки кадров;

2) сочетания единоначалия и коллегиальности, централизации и децентрализации;

3) линейного, функционального и целевого управления;

4) контроля исполнения решений.

СХЕМА – 1. ПРИНЦИПЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ



МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ



Методы управления – это способы осуществления управленческих воздействий на персонал для достижения целей управления производством.

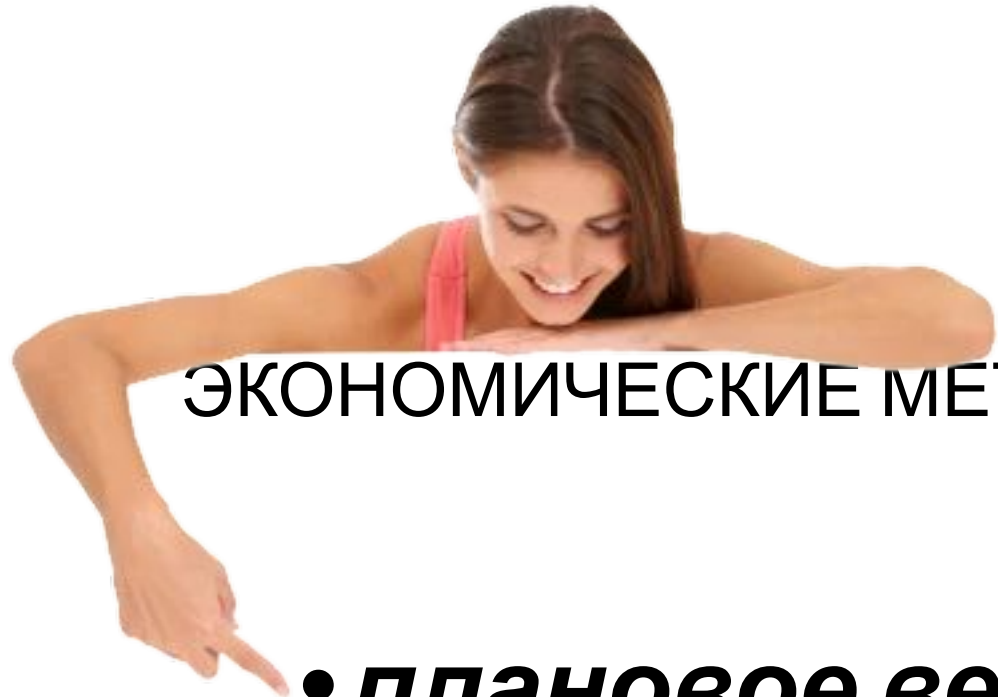
Существует 3 группы методов управления, которые различаются способами воздействия на людей: административные, экономические, социально-психологические.

АДМИНИСТРАТИВНЫЕ МЕТОДЫ

- **организационные воздействия:** штатное расписание; положение о подразделениях; должностные инструкции; организация рабочего места; коллективный договор; правила трудового распорядка; организационная структура управления; устав учреждения;
- **распорядительные воздействия:** приказы; распоряжения; указания; инструктирование; наставления; целевое планирование; нормирование труда; координация работ; контроль исполнения;



- **дисциплинарная ответственность и взыскания:** замечание; выговор; строгий выговор; понижение в должности; увольнение;
- **административная ответственность:** предупреждения; штрафы; возмещение ущерба. Роль административной ответственности в последнее время возросла. Все чаще стали налагаться штрафы за нарушение трудовой дисциплины, невыполнение приказов и распоряжений и т. д.
- **материальная ответственность и взыскания:** добровольное возмещение ущерба учреждению или пациенту, которому был нанесен вред здоровью или спровоцировано развитие другого заболевания; удержания из заработной платы; депремирование; полная материальная ответственность; коллективная материальная ответственность;



ЭКОНОМИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ

- ***плановое ведение хозяйства;***
- ***оплата труда;***
- ***рабочая сила;***
- ***рыночное ценообразование;***

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ

Социально-психологические методы воздействия на персонал базируются на использовании закономерностей психологии и социологии.

Социологические методы играют важную роль в управлении персоналом, они позволяют установить назначение и место сотрудников в коллективе, выявить лидеров и обеспечить их поддержку, связать мотивацию работников с конечными результатами производства, обеспечить эффективные коммуникации и разрешение конфликтов в коллективе.

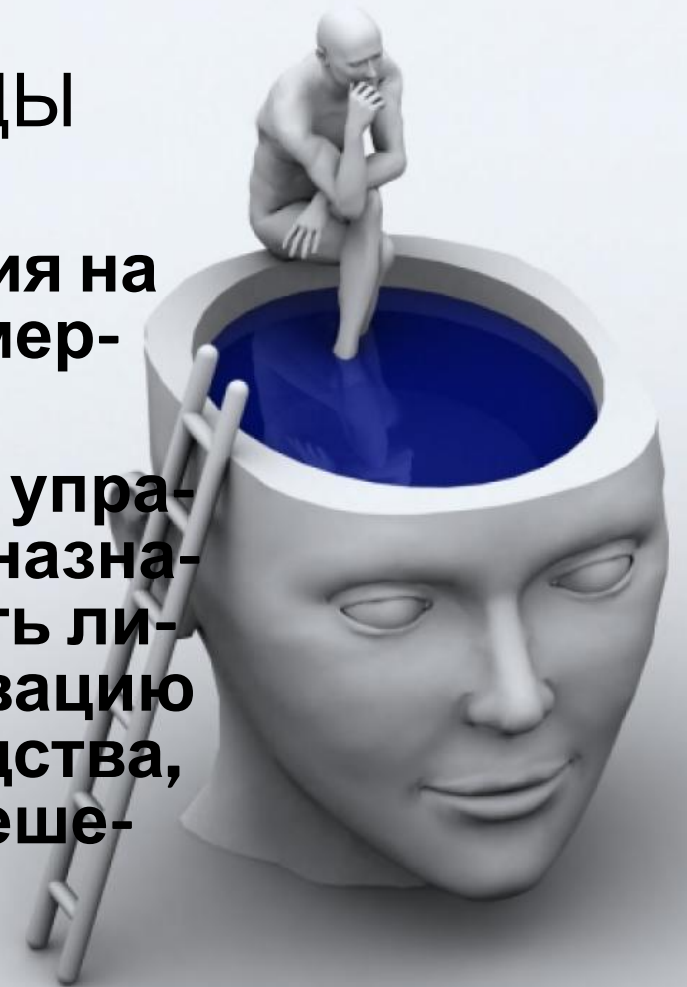


СХЕМА – 2. МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ



ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ

1. **studopedia.org - Студопедия.Орг - 2014-2020 год.**
(<https://studopedia.org/8-162270.html>)
2. **<http://investobserver.info/metody-upravleniya-personalom/>**



**ПРЕЗЕНТАЦИЯ
ОКОНЧЕНА**

**СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ!**

