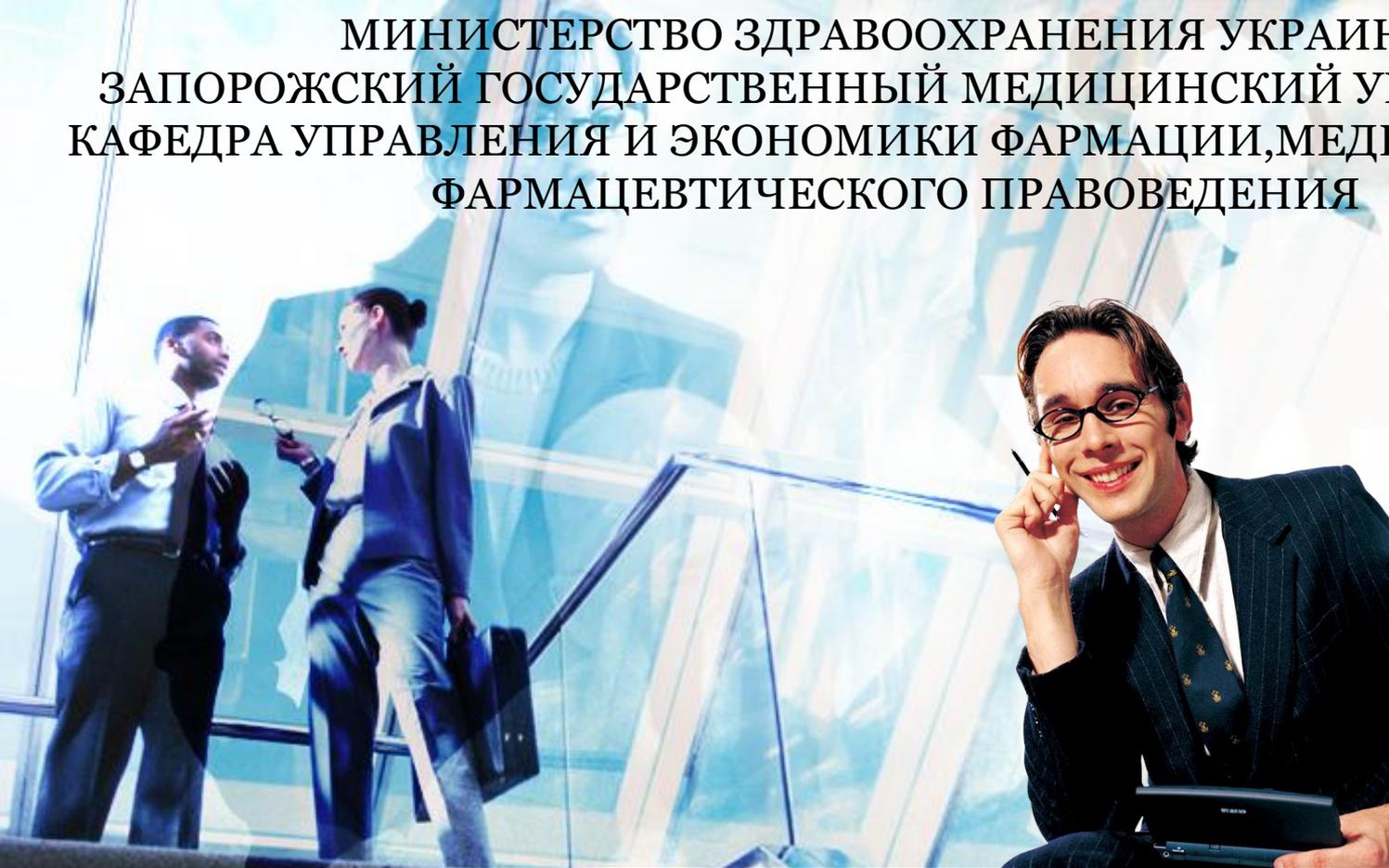


МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ УКРАИНЫ  
ЗАПОРОЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ И ЭКОНОМИКИ ФАРМАЦИИ, МЕДИЦИНСКОГО И  
ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОГО ПРАВОВЕДЕНИЯ



**Управление трудовыми  
ресурсами, конфликтами,  
организационными  
изменениями, стрессами**

# План

- 1. Управление персоналом организации.
- 2. Формирование трудовых ресурсов.
- 3. Отбор кадров.
- 4. Определение заработной платы.
- 5. Переподготовка кадров.
- 6. Повышение качества трудовой жизни.
- 7. Управление конфликтами.
- 8. Управление организационными изменениями.
- 9. Управление стрессами.

# Управление персоналом организации

- - это целенаправленная **деятельность руководящего состава организации, руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, включающая разработку концепции и стратегии кадровой политики принципов и методов управления персоналом.**



# Управление персоналом организации

## Заключается:

- в формировании системы управления персоналом;
- планировании кадровой работы, разработке оперативного плана кадровой работы;
- проведении маркетинга персонала;
- определении кадрового потенциала потребности организации в персонале.



# Технология управление персоналом организации

охватывает широкий спектр функций

от приема



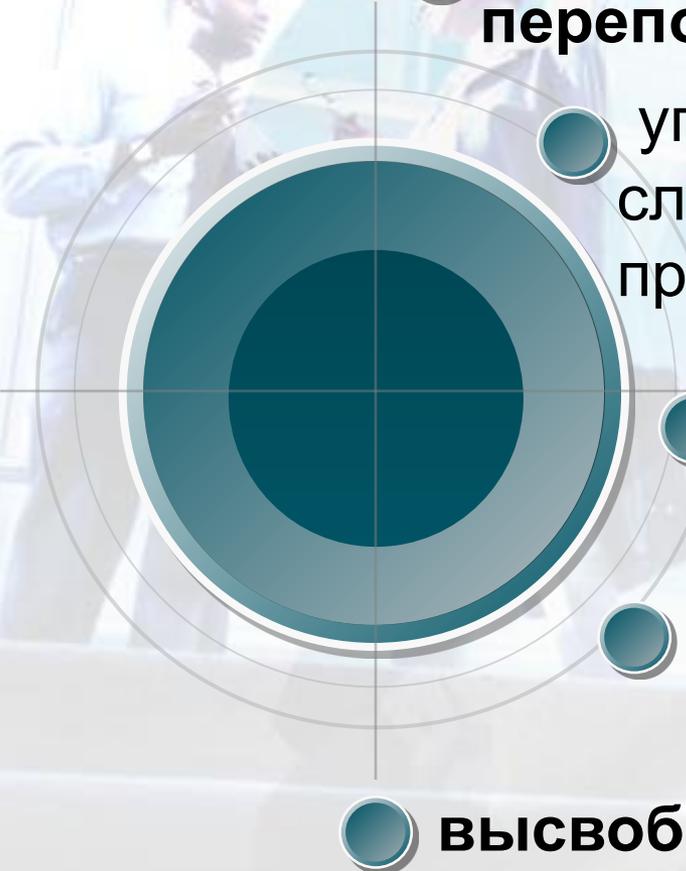
до увольнения кадров



# Технология управление персоналом организации

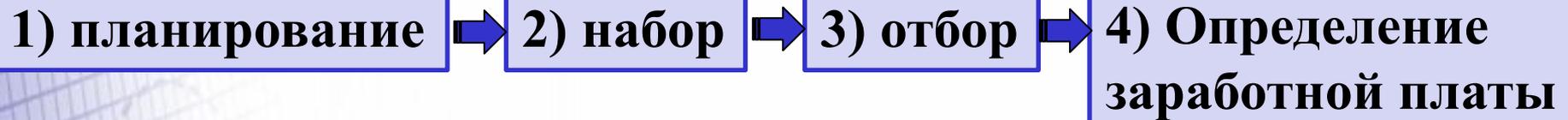
- 
- **наем, отбор и прием персонала;**
  - деловая оценка персонала при приеме, аттестации, подборе
  - **профориентация и трудовая адаптация,**
  - мотивация трудовой деятельности персонала и его использования;
  - **организация труда и соблюдение этики деловых отношений**
  - управление конфликтами и стрессами;
  - **обеспечение безопасности персонала;**

# Технология управление персоналом организации

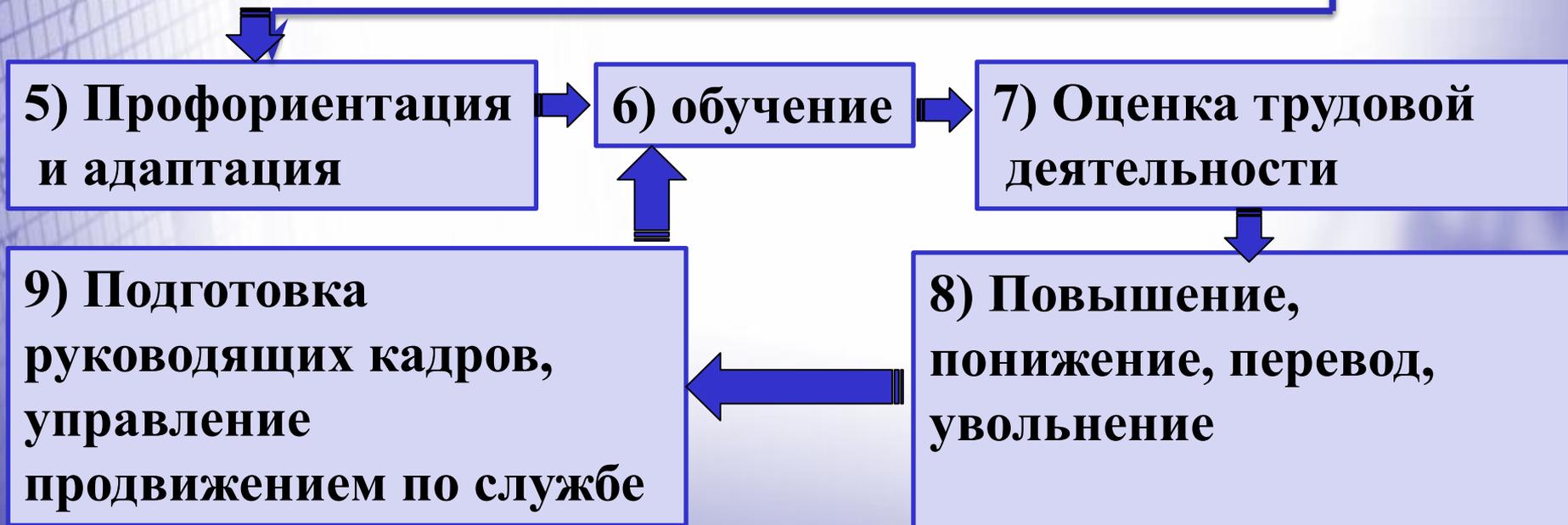
- 
- управление нововведениями в кадровой работе;
  - **обучение, повышение квалификации и переподготовка кадров;**
  - управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением;
  - **управление поведением персонала в организации;**
  - управление социальным развитием кадров;
  - **высвобождение персонала.**

# Управление трудовыми ресурсами

## 1. Формирование трудовых ресурсов



## 2. Развитие трудовых ресурсов



# Управление конфликтами



**Конфликт** — это отсутствие согласия между двумя или более сторонами, которые могут быть конкретными лицами или группами



# Конфликт может быть

**функциональный**

**вести к повышению  
эффективности  
организации**

**дисфункциональный**

**приводит к снижению  
личной  
удовлетворенности,  
группового  
сотрудничества и  
эффективности  
организации**

# Существует четыре типа конфликтов

**внутриличностный**

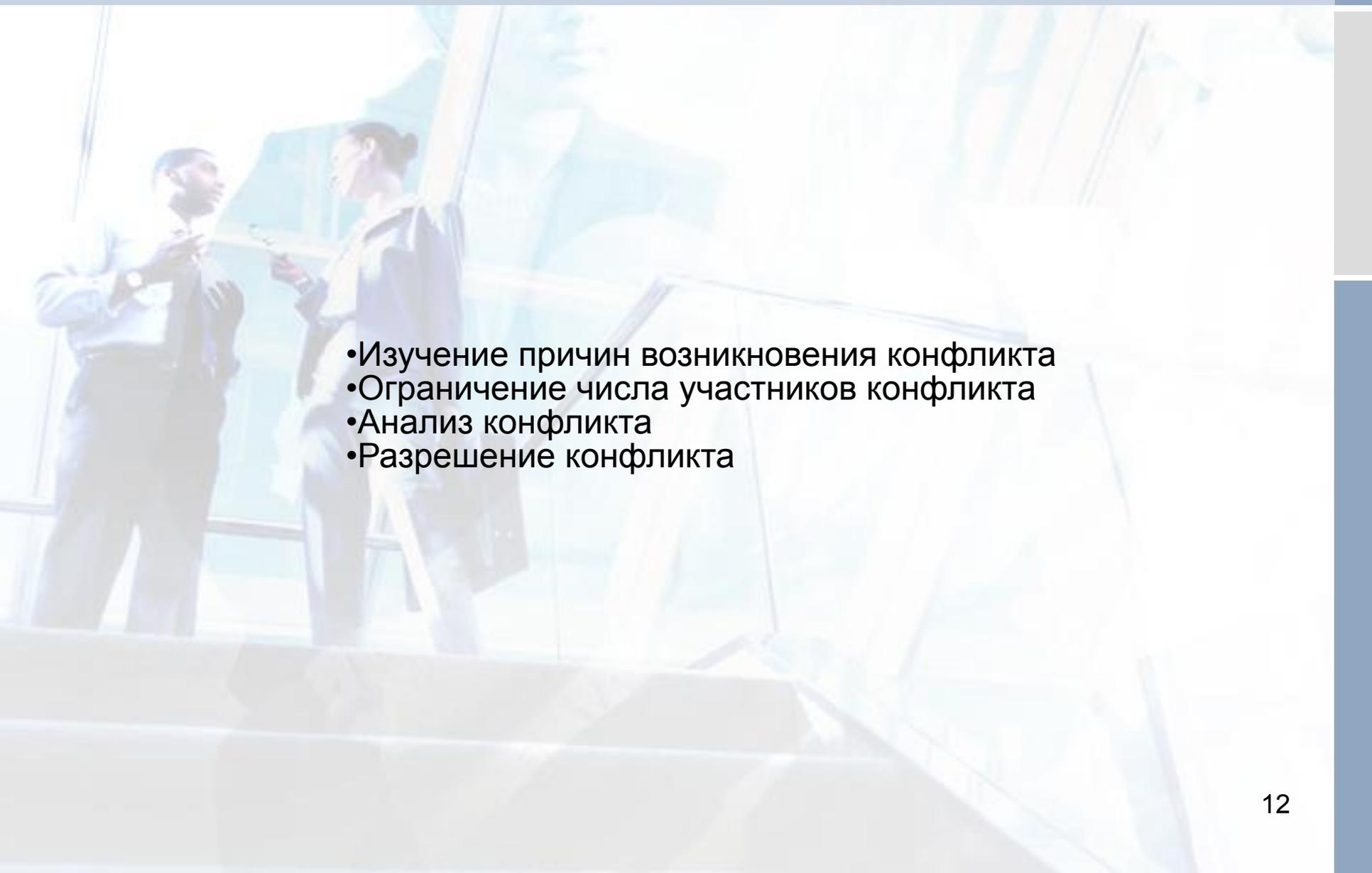
**межличностный**

**Типы  
конфликтов**

**межгрупповой**

**между личностью и  
группой**

# Управление конфликтом

- 
- Изучение причин возникновения конфликта
  - Ограничение числа участников конфликта
  - Анализ конфликта
  - Разрешение конфликта

# Потенциальные причины конфликта

- **совместно используемые ресурсы;**
- **взаимозависимость заданий;**
- **различия в целях;**
- **различия в восприятиях и ценностях;**
- **различия в стиле поведения и биографиях людей;**
- **плохая коммуникация.**



# К потенциальным отрицательным последствиям конфликта относятся

- снижение производительности;
- неудовлетворенность;
- снижение морального состояния;
- увеличение текучести кадров;
- ухудшение социального взаимодействия;
- ухудшение коммуникаций;
- повышение лояльности к подгруппам и неформальным организациям.

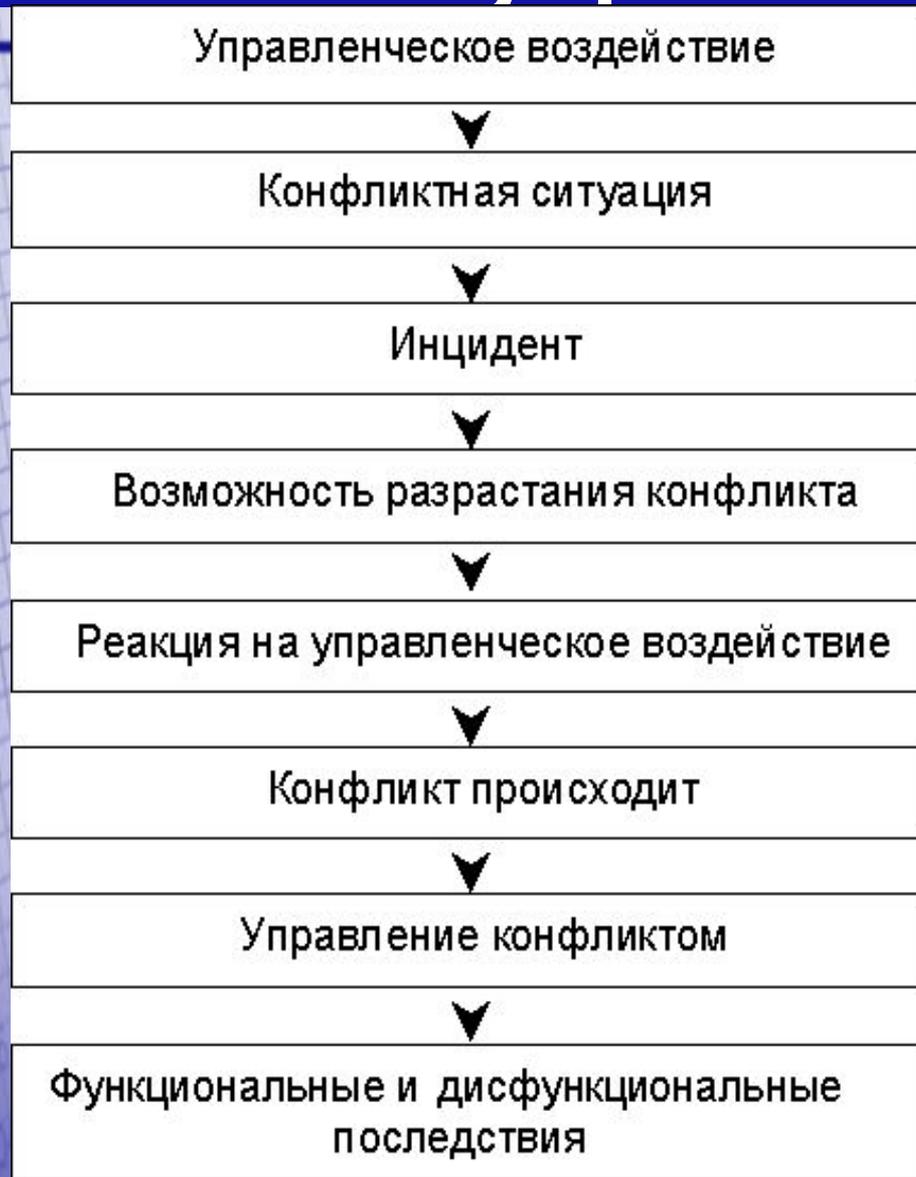


# Способы управления конфликтной ситуацией

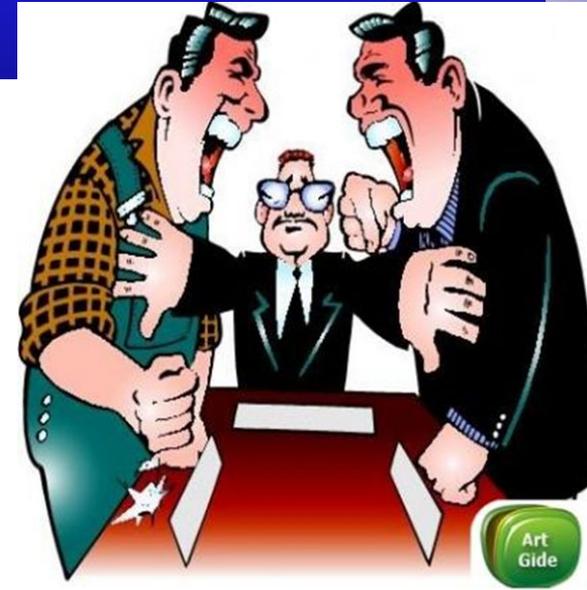
**Структурные**

**Межличностные**

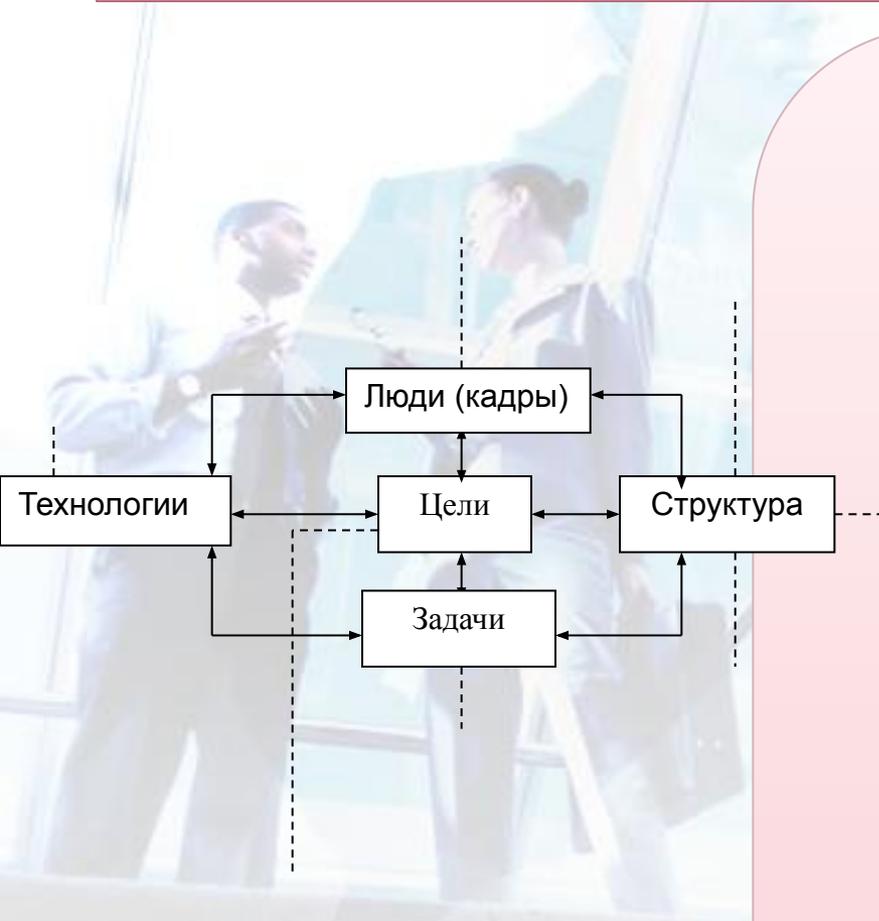
# Модель возникновения конфликта и управления им



Конфликт не происходит



# Управление изменениями



Изменения в организации это решение руководства, изменить одну или более внутренних переменных в целях организации, структуре, задачах, технологии и человеческом факторе.

# Стресс



- **(от англ. *stress* — давление, нажим, напор; гнёт; нагрузка; напряжение)** — неспецифическая (общая) реакция организма на воздействие (физическое или психологическое), нарушающее его гомеостаз, а также соответствующее состояние нервной системы организма (или организма в целом)

# *Виды стресса*



# Для повышения производительности и понижения уровня стресса, необходимо:

- разработать систему приоритетов в своей работе;
- научиться говорить «нет», когда объем работы достигнет предела, после которого вы не можете взять на себя еще больше работы;
- наладить особенно эффективные и надежные отношения с вашим «боссом»;
- не соглашаться с руководителем или кем-либо, кто начинает выставлять противоречивые требования (конфликт ролей);
- сообщить своему руководителю или сотрудникам, когда вы почувствуете, что ожидания или стандарты оценки не ясны (неопределенность ролей);
- обсудить чувство скуки или отсутствие интереса к работе со своим руководителем;
- находить каждый день время для отключения и отдыха;
- соблюдать режим питания;
- поддерживать себя в форме с помощью физических упражнений;
- пытаться достичь общего равновесия в жизни.

# Чтобы управлять другими, достигая при этом высокой производительности труда и низкого уровня стресса, необходимо:

- оценить способности, потребности и склонности ваших работников и попытаться выбрать объем и тип работы для них, соответствующие этим факторам;
- разрешить вашим работникам отказываться от выполнения какого-либо задания, если для этого есть достаточно оснований;
- использовать стиль лидерства, соответствующий требованиям данной ситуации;
- обеспечить надлежащее вознаграждение за эффективную работу;
- выступать в роли наставника по отношению к вашим подчиненным, развивая их способности и обсуждая

С

НИМИ СЛОЖНЫЕ ВОПРОСЫ.