

Концепции управления персоналом

Выполнила Братчикова Маргарита
студентка группы УП(б)-3601-01-00

План

1. Понятие концепции Управления персоналом
2. Основные концепции Управления персоналом
3. Функции Управления персоналом
4. Методология Управления персоналом
5. Факторы, оказывающие воздействие на людей в организации
6. Система управления персоналом
7. Обобщение опыта отечественных и зарубежных организаций

Понятие концепции УП

Концепция управления персоналом – система теоретико-методологических взглядов на понимание и определение сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления персоналом, организационно-практических подходов к формированию механизма ее реализации в конкретных условиях функционирования организации.



Концепция управления персоналом

УП заключается в:

- формировании системы управления персоналом;
- кадровом планировании;
- проведении маркетинга персонала, определении кадрового потенциала и потребности организации в персонале;
- учете и нормировании численности работников.

Концепция управления персоналом

Функции УП:

- наем,
- отбор,
- прием персонала;
- деловая оценка персонала при приеме,
- аттестации, подборе;
- профориентация и трудовая адаптация;
- мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала;
- организация труда и соблюдение этики деловых отношений; управление конфликтами и стрессами;
- обеспечение безопасности персонала;
- управление нововведениями в кадровой работе;
- обучение, повышение квалификации и переподготовка кадров;
- И другое.

Концепция управления персоналом

Требуемые качества работников:

- высокое профессиональное мастерство;
- способность принимать самостоятельные решения;
- навыки коллективного взаимодействия;
- ответственность за качество готовой продукции;
- знание техники и организации производства;
- творческие навыки.



Методология управления персоналом

предполагает рассмотрение сущности персонала как объекта управления, процесса формирования поведения индивидов, соответствующего целям и задачам организации, методов и принципов управления персоналом.



Основные концепции УП

1. Экономическое управление
2. Органическое управление

Экономическое управление

Основы:

- Приоритет технических и технологических требований
- Организация – набор механических отношений, определяемых техникой, технологией

Экономическое управление

- Принципы:
- Единство руководства- подчинённые получают приказы только от одного начальника;
- Строгая управленческая вертикаль – цель управления от начальника к подчиненному спускается сверху вниз по всей организации и используется как канал для коммуникации принятия решений;
- Четкое разделение штабной и линейной структур организации – штабной персонал, отвечая за содержание деятельности, ни при каких обстоятельствах не может осуществлять властные полномочия, которыми наделены линейные руководители;
- Баланс между властью и ответственностью – бессмысленно делать ответственным сотрудников ;
- Обеспечение дисциплины – подчинение, исполнительность, соблюдение принятых регламентов;
- Подчинение индивидуальных интересов общему делу – с помощью твердости, личного примера, честных соглашений и постоянного контроля.

Органическое управление

Причины:

- Глобализация
- Конкуренция
- Инновации
- Возрастание роли знаний(специалисты, руководители)

Органическое управление

Принципы:

- Создание множественных связей между частями организации (сочетание линейного и функционального управления)
- Одновременное развитие специализации персонала и его универсализации
- Создания условия для развития каждого работника и организации в целом



Система управления персоналом

предполагает формирование целей, функций, организационной структуры управления персоналом, установление вертикальных и горизонтальных функциональных взаимосвязей руководителей и специалистов в процессе обоснования, выработки, принятия и реализации управленческих решений.



Факторы, оказывающие воздействие на людей в организации:

1. Иерархическая структура организации, содержащая отношения власти и подчинения;
2. Культура организации;
3. Рынок, предполагающий равновесные отношения продавца и покупателя



Наибольшие усилия кадровых подразделений (по затраченному времени) направлены на:

- совершенствование трудовых отношений,
- подбор кандидатов на вакантные должности,
- разработку и реализацию учебных программ и программ социального развития,
- организацию заработной платы.



Обобщение опыта отечественных и зарубежных организаций

позволяет сформулировать главную цель системы управления персоналом: обеспечение организации кадрами, их эффективное использование, профессиональное и социальное развитие



Список Литературы

1. Управление персоналом. [Текст]: М.:Альпина Бизнес Букс , 2008. – 272 с. Тираж :5000 экз. Серия: Классика Harvard Business Review
2. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом.[Текст]: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2002,- 304 с.
3. Дисслер Г. Управление персоналом [Текст]: / Пер. с англ. – М.:Бином , 2004, - 799с.
4. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика [Текст]: учеб. – М.:ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007,- 688с.

Спасибо за внимание!