

Закономерности, принципы и методы управления персоналом

Выполнила:

Семакова Екатерина

Группа Тб-3601-01-00

План

- ▶ Основные закономерности УП
- ▶ Важнейшие закономерности УП
- ▶ Понятие принципов УП
- ▶ Основные принципы УП
- ▶ Понятие методов УП
- ▶ Методы УП
- ▶ Заключение

Основные закономерности УП:

Основные закономерности являются объективной основой предъявления требований к системе и технологии УП организации, а именно:

- ▶ соответствие системы УП целям, особенностям, состоянию и тенденциям развития производственной системы;
- ▶ системное формирование управления персоналом (необходимость учета всех возможных взаимосвязей внутри системы УП, между ее подсистемами и элементами);
- ▶ оптимальное сочетание централизации и децентрализации УП;



- ▶ пропорциональное сочетание совокупности подсистем и элементов системы УП;
- ▶ пропорциональность производства и управления;
- ▶ необходимое разнообразие системы УП (система УП должна иметь некоторую идентичность по отношению к производственной системе);
- ▶ изменение состава и содержания функций УП;
- ▶ минимизация числа ступеней УП;
- ▶ взаимодействие закономерностей УП.



К важнейшим закономерностям УП

относятся:

- ▶ Закономерность синергии выражается в приросте энергии организации, превышающем силу индивидуальных усилий членов данной организации.
- ▶ Закономерность информированности и упорядоченности состоит в том, что любая социальная система управления может существовать только при условии информационного обеспечения.
- ▶ Закономерность развития заключается в том, что организация изменяется во времени.
- ▶ Закономерность композиции, отражающая стремление организации к объединению.
- ▶ Закономерность оптимизации числа звеньев управления предполагает устранение излишних звеньев управления.
- ▶ Закономерность распространенности контроля отражает зависимость между числом подчиненных и возможностями эффективного руководства их деятельностью и контроля их действий со стороны руководителя.

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.



Понятие принципов УП

Принципы - это правила, основные положения и нормы, которым должны следовать руководители и специалисты в процессе управления персоналом.

Принципы управления персоналом - это правила, основные положения и нормы, которым должны следовать руководители и специалисты в процессе управления персоналом. Принципы управления персоналом отражают требования объективно действующих экономических законов и закономерностей, поэтому и сами являются объективными.



Основные принципы УП

Принципов управления персоналом существует довольно много. Исследователи выделяют следующие группы:

- ▶ *процессуально-административные* принципы управления регламентируют особенности управленческой деятельности как процесса

Принцип	Содержание
Целенаправленности	Каждое управленческое действие должно иметь определенную цель
Единоначалия	Работник должен получать распоряжения и указания только от своего непосредственного руководителя
Замещения руководителя	В ситуации отсутствия руководителя его функции исполняет заранее утвержденное должностными инструкциями лицо
Одноразового ввода управленческой команды	Управляемость любой системы зависит от точности и своевременности выполнения управленческих команд
Управленческого реагирования	Любая управляемая система должна оперативно реагировать на изменение внешних и внутренних условий функционирования
Оптимизации управления	Любая управляемая система должна эволюционно развиваться и совершенствоваться

- ▶ *психолого-педагогические принципы* управления очерчивают необходимость и возможности использования психологических особенностей сотрудников

Принцип	Содержание
Социальной направленности	В жизнедеятельности организации должны отражаться идеалы цивилизованного общества
Гуманизации	Управление людьми во всех его формах, методах и способах должно быть человеческим, основанным на уважении прав и личного достоинства
Согласованности личных и организационных целей	Общество и сами сотрудники заинтересованы в том, чтобы управление приносило не только прагматический профессиональный результат, но и духовную, человеческую «прибыль»
Делегирования полномочий	Управление становится более эффективным, если оно осуществляется не единолично руководителем, а с использованием всех возможностей самоуправления
Учета российского менталитета в управлении	Все успешные типы управления носят национальные черты

- ▶ *организационные принципы* управления регламентируют общие организационные особенности управленческой деятельности

Принцип	Содержание
Нормы управляемости	Ограничение количества объектов управления у одного субъекта управления
Соответствия	Научный подбор и расстановка кадров в соответствии с уровнем развитости у работников профессионально значимых качеств, востребованных в данной профессиональной деятельности
Повышения квалификации	Если специалист длительное время занимается выполнением однотипных задач, то его профессионализм сначала растет, а затем через некоторое время неизменно начинает снижаться

Понятие методов УП

Методы управления персоналом - способы воздействия на коллективы и отдельных работников в целях осуществления координации их деятельности в процессе функционирования организации. Наука и практика выработали три группы методов управления персоналом: административные, экономические и социально-психологические.

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



Методы УП

1. *Административные методы* управления основываются на отношениях единоначалия, дисциплины и ответственности, осуществляются в форме организационного и распорядительного воздействия:
 - ▶ Организационное воздействие направлено на организацию процесса производства и управления и включает организационное регламентирование, организационное нормирование и организационно-методическое инструктирование:



- a) организационное регламентирование определяет то, чем должен заниматься работник управления, и предоставлено положениями о структурных подразделениях, устанавливающими задачи, функции, права, обязанности и ответственность подразделений и служб организации и их руководителей;
- b) организационное нормирование в организациях предусматривает большее количество нормативов, включающее: качественно-технические нормативы, технологические, эксплуатационно-ремонтные, трудовые нормативы др.;
- c) организационно-методическое инструктирование осуществляется в форме различных инструкций и указаний, действующих в организации.



- ▶ Распорядительное воздействие выражается в форме приказа, распоряжения или указания, которые являются правовыми актами ненормативного характера. Они издаются, чтобы обеспечить соблюдение, исполнение и применение действующего законодательства и других нормативных актов, а также для придания юридической силы управленческим решениям. Приказы издаются линейным руководителем предприятия.

Распорядительное воздействие чаще, чем организационное, требует контроля и проверки исполнения, которые должны быть четко организованны.



2. *Экономические методы управления* - это элементы экономического механизма, с помощью которого обеспечивается прогрессивное развитие организации.

Важнейшим экономическим методом управления персоналом является технико-экономическое планирование, которое объединяет и синтезирует в себе все экономические методы управления.

С помощью планирования определяется программа деятельности организации.

Для достижения поставленных целей необходимо четко определить критерий эффективности и конечные результаты производства в виде совокупности показателей, установленных в плане экономического развития.



3. *Социально-психологические методы* основаны на использовании социального механизма управления. Специфика этих методов заключается в значительной доле использования неформальных факторов, интересов личности, группы, коллектива в процессе управления персоналом.

Социально-психологические методы - это способы осуществления управленческих воздействий на персонал, базирующийся на использовании закономерностей социологии и психологии. Объектом воздействия этих методов являются группы людей и отдельные личности.



По масштабу и способам воздействия социально-психологический метод можно разделить на две основные группы:

- ▶ 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 людей с конечными результатами производства, обеспечить эффективные коммуникации и разрешение конфликтов в коллективе;
- ▶ психологические методы играют важную роль в работе с персоналом, так как направлены на конкретную личность рабочего или служащего и, как правило, строго персонифицированы и индивидуальны. Главной их особенностью является обращение к внутреннему миру человека, его личности, интеллекту, образам и поведению, чтобы направить внутренний потенциал человека на решение конкретных задач организации.



Заключение

Таким образом, закономерности, принципы и методы УП 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.



Источники литературы

- ▶ Базаров, Т.Ю. Управление персоналом: учебник для вузов /Т.Ю.Базаров, Б.А. Еремина.-М.: ЮНИТИ, 2002. - 506 с.
- ▶ Егоршин, А.П. Управление персоналом: учебник для вузов. / А.П. Егоршин. - Н. Новгород: НИМБ, 2001. - 376с.
- ▶ Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом: учебник / А.Я. Кибанов. -М.: ИНФРА-М, 2003. - 304с.
- ▶ Медведев, С. Управление персоналом: эффективные методы взаимодействия с сотрудниками [Электронный ресурс]: <https://legkopolezno.ru>
- ▶ Нессонов, Г.Г. Управление персоналом коммерческой организации: учеб. пособие / Г.Г. Нессонов. - М.: /Триада/, 1998. - 210с.
- ▶ Цыпкин, Ю.А. Управление персоналом: учеб. пособие для вузов / Ю.А. Цыпкин. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. - 446с.

Спасибо за внимание!