

*ЗАКОНОМЕРНОСТИ,
ПРИНЦИПЫ И МЕТОДЫ
УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛОМ*

Презентацию подготовила студентка 3 курса

Группы СВб-3601-02-00

Ковязина Анна

Содержание

- 1) Закономерности управления персоналом
- 2) Принципы управления персоналом
- 3) Методы управления персоналом организации

Закономерности управления персоналом

Основные закономерности являются объективной основой предъявления требований к системе и технологии управления персоналом организации. Это:

- Соответствие системы управления персоналом целям, особенностям, состоянию и тенденциям развития производственной системы.

Суть заключается в соответствии системы управления персоналом требованиям производства.



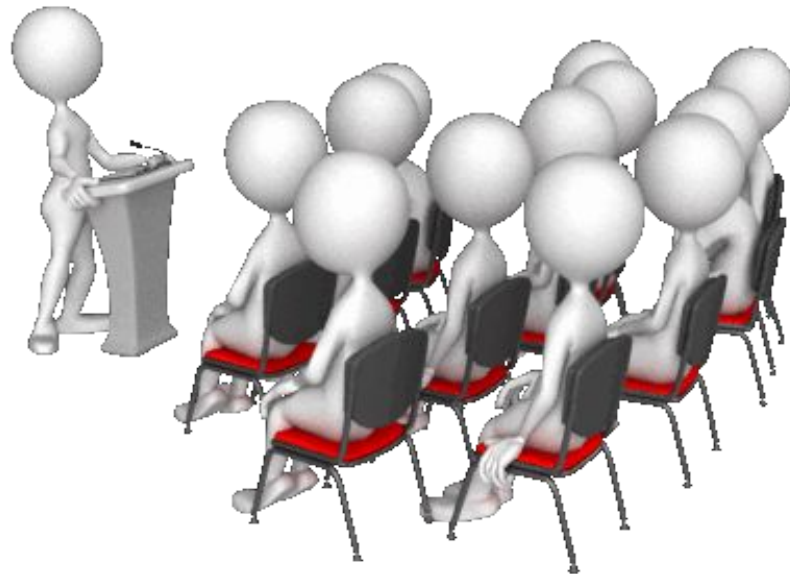
□ Системное формирование управления персоналом.

Суть заключается в необходимости учета всех возможных взаимосвязей внутри системы управления персоналом, между ее подсистемами и элементами, между системой управления персоналом и системой управления организации в целом, а также производственной системой и внешней средой



□ Оптимальное сочетание централизации и децентрализации управления персоналом.

Это означает определение степени централизации функций управления персоналом в сочетании с децентрализацией части функций. Уровень централизации управления персоналом меняется с развитием производства и изменением его форм. Важно установить, на каком уровне иерархии принимается решение. Чем выше уровень, на котором принимается решение, и ниже ступень, для которой оно предназначено, тем выше уровень централизации управления персоналом, и наоборот.



□ Пропорциональное сочетание совокупности подсистем и элементов системы управления персоналом.

Совершенствование одной подсистемы или элемента системы управления персоналом может привести к диспропорциям в целостной системе управления.

Поэтому необходимо пропорционально совершенствовать все подсистемы и элементы системы управления персоналом



□ Пропорциональность производства и управления.

Пропорциональность во всех частях и на всех ступенях системы управления, в том числе системы управления персоналом, является необходимым условием высокоэффективной деятельности организации. Она означает также оптимальность соотношения численности работников системы управления персоналом и производственной системы



□ 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. Простую систему управления персоналом невозможно создать для сложной системы управления;

□ 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.

Суть состоит в том, что чем меньше уровней управления имеет система управления персоналом, тем она эффективнее работает

□ Взаимодействие закономерностей управления персоналом.

Протекание процессов управления персоналом является результатом действия результирующей разноприложенных сил, каждая из которых подчиняется той или иной закономерности управления. Закономерности непосредственно взаимодействуют, влияя друг на друга своими свойствами, образуя интегрированную, результирующую силу.



Принципы управления персоналом

Принципы управления персоналом (ПУП) — правила, основные положения и нормы, которым должны следовать руководители и специалисты в процессе управления персоналом.



Управление персоналом традиционно осуществляется на основе принципов:

- научности;
- демократического централизма;
- плановости;
- первого лица;
- единства распорядительства;
- отбора, подбора и расстановки кадров;
- сочетания единоначалия и коллегиальности, централизации и децентрализации;
- линейного, функционального и целевого управления;
- контроля исполнения решений и др.

Современные зарубежные концепции и подходы к управлению персоналом выделяют следующие принципы управления персоналом:

- ориентация на стратегический подход к управлению персоналом;
- подход к работнику как решающему фактору эффективности и конкурентоспособности организации;
- экономическая целесообразность инвестиций в формирование и развитие человеческих ресурсов;
- социальное партнерство и демократизация управления;
- обогащение труда и повышение качества трудовой жизни;
- непрерывное обучение и развитие человеческих ресурсов;
- профессионализация управления персоналом.



Методы управления персоналом

Методами управления персоналом называют способы воздействия на коллективы и отдельных работников с целью осуществления координации их деятельности в процессе производства.

Все методы делятся на три группы:

- административные
- экономические
- социально-психологические



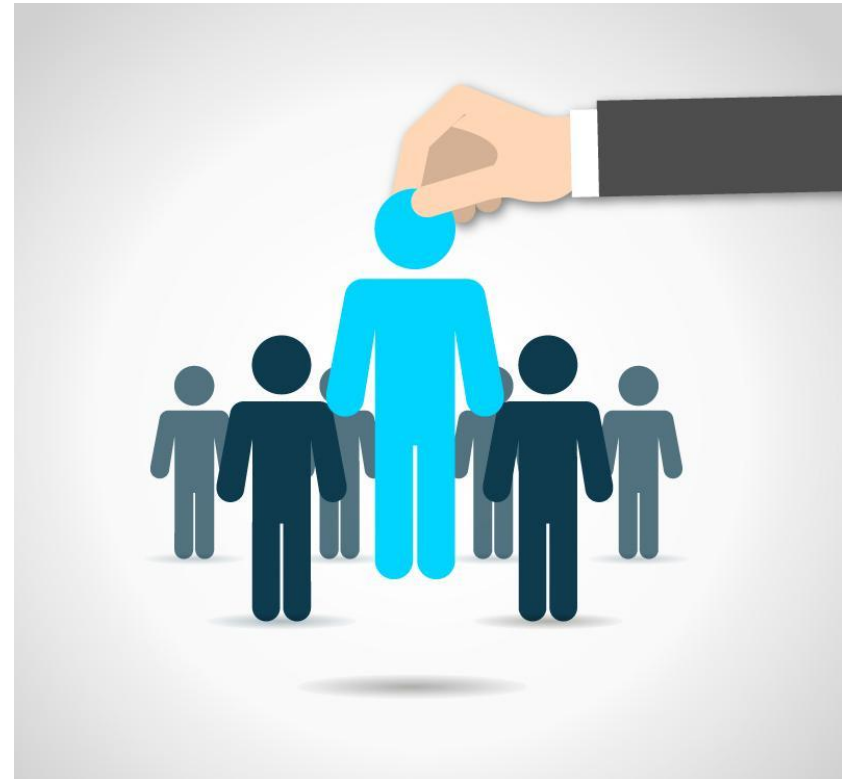
Административные методы управления

- формирование структуры управления персоналом;
- разработка и утверждение административных норм и нормативов;
- правовое регулирование;
- издание приказов и распоряжений;
- отбор, подбор и расстановка кадров;
- разработка положений, должностных инструкций, стандартов;
- установление административных санкций и поощрений



Экономические методы управления

- технико-экономический анализ и обоснование;
- планирование;
- материальное стимулирование и установление материальных дотаций;
- кредитование;
- участие в прибылях и капитале;
- установление экономических норм и нормативов;
- страхование;
- установление материальных санкций и поощрений



Социально-психологические методы управления

- социально-психологический анализ работников коллектива;
- социальное планирование;
- участие работников в управлении;
- социальное и моральное стимулирование развития коллектива;
- удовлетворение культурных и духовных потребностей персонала;
- установление социальных норм поведения;
- создание нормального социально-психологического климата;
- установление моральных санкций и поощрений



Применение методов управления персоналом зависит от устоявшихся норм и ценностей трудового коллектива, а также от целей организации (рис.1)



Рис.1. Взаимосвязь методов управления персоналом в организации

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Базаров Т. Ю. Управление персоналом : учеб. пособие / Т. Ю. Базаров, 2008. - 224 с.
2. Лопухин В. Ю. Управление персоналом организации [Текст] : учеб. пособие для студ. экон. и инж.-техн. спец. / В. Ю. Лопухин ; Саратов. гос. техн. ун-т, 2007. - 82 с.
3. Маслова В. М. Управление персоналом предприятия [Текст] : учеб. пособие / В. М. Маслова, 2007. - 159 с.

Спасибо за внимание!