

# ЗАКОНОМЕРНОСТИ, ПРИНЦИПЫ И МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Презентацию выполнила  
студентка группы СВб-31  
Шишкина Ирина  
Андреевна



# ПЛАН

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



# 1. 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 УП 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.





## 2. 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;*
- *формы собственности.*



# 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



# ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ

1. studopedia.org - Студопедия.Орг - 2014-2019 год.  
(<https://studopedia.org/8-162270.html>)
2. <http://investobserver.info/metody-upravleniya-personalom/>



**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!**

