

ЗМІСТ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ

Підготував

Курсант 403 н. г.

Кущак В. С.

- Процеси управління людьми здійснювались у всіх цивілізаціях і різних соціумах. Управління персоналом - це специфічна функція управлінської діяльності, головним об'єктом якої є люди, що входять в певні соціальні групи, трудові колективи. Як суб'єкт управління виступають керівники і спеціалісти, які виконують функції управління стосовно своїх підлеглих.
- Отже, **управління персоналом** — це цілеспрямована діяльність керівного складу організації на розробку концепції, стратегій кадрової політики і методів управління людськими ресурсами. Це системний, планомірно організований вплив через систему взаємопов'язаних, організаційно економічних і соціальних заходів, спрямованих на створення умов нормального розвитку й використання потенціалу робочої сили на рівні підприємства. Планування, формування, перерозподіл і раціональне використання людських ресурсів є основним змістом управління персоналом. х Концепція управління персоналом — система теоретично методологічних поглядів на розуміння та визначення суті, змісту, цілей, завдань, критеріїв, принципів і методів управління персоналом і розробка механізмів їх реалізації в умовах конкретної організації. Загальна концепція конкретизується через кадрову політику та кадрову роботу.

- *Процес управління - це здійснення взаємопов'язаних управлінських функцій, необхідних для того, щоб сформулювати мету загальноосвітнього навчального закладу і успішно її реалізувати.*



ОСНОВНА ЦІЛЬ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ:

- формування висококваліфікованого, відповідального за доручену справу персоналу з сучасним економічним мисленням та розвитком почуття професійної гордості;

забезпечення соціальної ефективності колективу. Управління персоналом як цілісна система виконує такі функції:

організаційну — планування потреб і джерел комплектування персоналу;

соціально-економічну — забезпечення комплексу умов і факторів, спрямованих на раціональне закріплення й використання персоналу;

відтворювальну — забезпечення розвитку персоналу.

- Отже, управління персоналом — це і наука, і мистецтво ефективного управління людьми в умовах їх професійної діяльності. Це система принципів, методів і механізмів оптимального комплектування, розвитку й мотивації та раціонального використання персоналу. Управління персоналом повинно відповідати концепції розвитку підприємства, захищати інтереси працівників і забезпечувати дотримання законодавства про працю при формуванні, закріпленні (стабілізації) і використанні персоналу.



- **Отже, завдання управління зводиться до:**
- забезпечення підприємства в потрібній кількості й якості персоналу на поточний період і на перспективу;
- створення рівних можливостей ефективності праці та раціональної зайнятості працівників, стабільного і рівномірного завантаження протягом робочого періоду;
- задоволення розумних потреб персоналу;
- забезпечення відповідності трудового потенціалу працівника, його психофізіологічних даних до вимог робочого місця;
- максимальної можливості виконання різних операцій на робочому місці.

- Управління персоналом як система включає два блоки: організаційний і функціональний.
- До організаційного відносять:

формування персоналу - це прогнозування структури, визначення потреб, залучення, підбір та розміщення персоналу й укладання договорів та контрактів;

- стабілізація персоналу — це формування банку даних з питань рівня кваліфікації, персональних умінь, бажань, результатів оцінки праці з метою визначення потенціалу кожного працівника для організації навчання, підвищення кваліфікації і закріплення чи звільнення працівників.
- Функціональний пов'язаний із:

використанням персоналу, що включає професійно-кваліфікаційне і посадове переміщення працівників (управління кар'єрою), створення постійного складу персоналу та робочих місць, покращення морально-психологічного клімату в колективі.

Управління персоналом повинно орієнтуватись на тенденції та плани розвитку організації, досягненні основних її цілей, то вимагає врахування таких аспектів:

довгостроковий розвиток організації;

забезпечення ринкової незалежності;

одержання відповідних дивідендів;

самофінансування розвитку підприємства;

- Виходячи з цього, основним завданням управління персоналом є удосконалення:
 - кадрової політики;
 - використання і розвиток персоналу;
 - вибору і реалізації стилю управління людьми;
 - організації горизонтальної координації і кооперації;
 - покращення організації робочих місць і умов праці;
 - визнання особистих досягнень у праці;
 - вибір системи оплати й стимулювання.



- Управління персоналом ґрунтується на таких принципах:

науковість, демократичний централізм, планомірність, єдність розпоряджень;

поєднання одноосібного і колективного підходів, централізації та децентралізації, лінійного, функціональної і цільового управління;

контроль за виконанням рішень.

- Управління персоналом є складним і складовим компонентом управління організацією. Складним тому, що люди за своїм характером відрізняються від інших ресурсів і вимагають особливих підходів і методів управління.

Специфіка людських ресурсів виражається в тому, що, по-перше, люди наділені інтелектом, їх реакція на управління є емоційною, продуманою, а не механічною, а це означає, що процес взаємовідносин є двосторонній; по-друге, люди постійно удосконалюються і розвиваються; по-третє, відносини ґрунтуються на довготерміновій основі, оскільки трудове життя людини може продовжуватись протягом 30—50 років; і останнє, люди приходять в організацію усвідомлено, з певними цілями і мотивами.



- Управління персоналом уданий час повинно акцентувати увагу на таких позиціях:

людина — джерело доходу;

вся діяльність організації спрямована на досягнення економічних результатів і одержання прибутку;

успішна робота можлива тільки при забезпеченні організації високопрофесійним штатом працівників, фірма цінна своїми людьми.

На думку багатьох зарубіжних економістів, головним у роботі з людськими ресурсами є:

— використання індивідуальних здібностей працівників відповідно до стратегічних цілей організації, в першу чергу, для оволодіння новою технікою й технологіями;

— інтеграція бажань, потреб і мотивів працівників з інтересами фірми. Суть управління людськими ресурсами в забезпеченні досягнень цілей

організації за рахунок комплектування її виробничим персоналом відповідної компетенції.

Стратегія управління людськими ресурсами визначення шляхів розвитку необхідної компетенції

всього персоналу і кожного її співробітника зокрема. Іншими словами, управління персоналом

— це плани, що використовують можливості зовнішнього середовища для зміцнення і

збереження конкурентоспроможності організації за допомогою своїх працівників. Управління

людьми є основою управління організації.

- Усі види рішень, прийнятих у процесі управління, можна класифікувати по численних ознаках:
- по об'єкту рішення (орієнтовані на цілі чи засоби, основні структурні або ситуаційні);
- надійності вихідної інформації (на основі надійної інформації, ризикові і ненадійні);
- термінам дії наслідків (довго-, середньо-, короткострокові);
- зв'язку з ієрархією планування (стратегічні, тактичні, оперативні);
- частоті повторюваності (випадкові, повторювані, рутинні);
- виробничому охопленню (для усієї фірми, вузькоспеціалізовані);
- числу рішень у процесі їхнього прийняття (статичні, динамічні, одно- і багатоступінчасті);
- особи, які приймають рішення (одноособові, групові, з боку менеджерів, з боку виконавців);
- обліку зміни даних (тверді, гнучкі);
- незалежності (автономні, що доповнюють один одного);
- складності (прості і складні).

- **Технологія процесу управління.** Управління персоналом – життєво обумовлена стратегічна функція, яка протягом 20 століття сформувалася в самостійну структуру в ході еволюції різноманітних форм управління.
- Як виявилось, основною мірою прогресу і розвитку діяльності є людина з її потребами, мотиваціями і конкретними інтересами.
- Управління персоналом, як соціальна функція, таким чином стала об'єктивним продовженням людської потреби і здатності до самозбереження, але вже на більш високому рівні – рівні людських організацій.
- У зв'язку з цим змінюються відносини між керівниками організацій, між керівником і підлеглими, між усіма працівниками усередині організації. Змінюється відношення і до персоналу організації, тому що соціальна спрямованість економічних реформ повертає їх обличчям до людини, персоналу організації.

- Управління персоналом зосереджено на робітниках та службовцях, які знаходяться в організаційному середовищі фірми.
- Воно в цілому стосується керівників нижчої, середньої і вищої ланок управління.
- Великі, середні і малі фірми ясно усвідомлюють: для того, щоб розвиватися, процвітати, зберігати здоров'я людей і стабільність колективу, вони повинні оптимізувати віддачу від вкладень будь-яких ресурсів, будь то ресурси фінансові, матеріальні або людські.
- Управління людськими ресурсами – це діяльність, виконувана на підприємствах, що сприяє найбільш ефективному використанню робітників та службовців для досягнення організаційних і особистих цілей.
- Політика управління персоналом – загальне керівництво в прийнятті рішень по найважливіших напрямках у галузі управління персоналом.
- Технологія управління персоналом – специфічний напрямок діяльності відділу по управлінню персоналом: докладно пояснювати людям їхні службові обов'язки і як будувати свою діяльність.

- управління персоналом є діяльнісно-орієнтованим і спрямованим в основному на практичні дії, ніж на різного роду канцелярські дії або правила, хоча в ряді моментів виконання необхідних інструкцій і правил є визначальним при виконанні підлеглими своїх обов'язків; наприклад, виконання технічними службами своїх завдань по будівництву або обслуговуванню мереж електропостачання в діючих електроустановках, коли невиконання або нечітке виконання інструкцій може призвести до збитку або навіть загрожувати життю підлеглого персоналу (конкретного виконавця);

• ***Дякую за увагу***
