

ФГБОУ ВО «Вятский государственный университет»
Институт экономики и менеджмента
Факультет менеджмента и сервиса

Закономерности, принципы и методы управления персоналом

Работу выполнила:
студентка гр. Тб-3601-01-00
Маишева Ульяна Владимировна

2019 г.

Содержание

1. Основные закономерности
2. Методы управления персоналом
 - 2.1 Административные методы
 - 2.2 Экономические методы
 - 2.3 Социально-психологические методы
3. Принципы управления персоналом

1. Основные закономерности

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

Суть заключается в соответствии системы управления персоналом требованиям производства



2. 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 организацией в целом, а также производственной системой и внешней средой



3. 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.



4. 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.



5. 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.



6. 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.

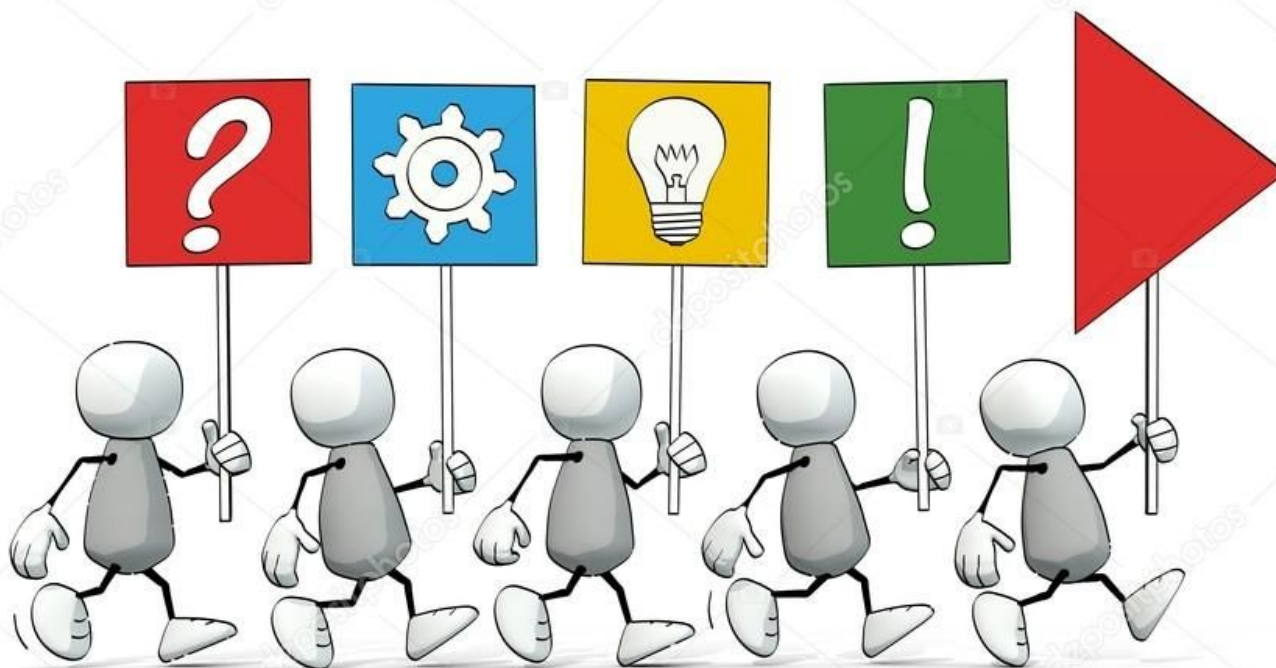


7. Изменение состава и содержания функций управления персоналом

Означает, что с развитием организации возрастает роль одних функций управления персоналом и снижается – других на разных ступенях управления и изменяется их содержание.



8. Минимизация числа ступеней управления персоналом. Суть состоит в том, что чем меньше уровней управления имеет система управления персоналом, тем она эффективнее работает.



9. Единство действий 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.

2. Методы управления персоналом

Методы управления персоналом (МУП) – способы воздействия на коллективы и отдельных работников с целью осуществления координации их деятельности в процессе функционирования организации.



Наука и практика выработали три группы МУП:

- ✓ административные,
- ✓ экономические,
- ✓ социально-психологические



- Административные методы базируются на власти, дисциплине и взысканиях и известны в истории как «методы кнута».
- Экономические методы основываются на правильном использовании экономических законов и по способам воздействия известны как «методы пряника».
- Социально-психологические методы исходят из мотивации и морального воздействия на людей и известны как «методы убеждения».



2.1 Административные методы

- Административные методы ориентированы на такие мотивы поведения, как осознанная необходимость дисциплины труда, чувство долга, стремление человека трудиться в определенной организации, на культуру трудовой деятельности.
- Эти методы отличает прямой характер воздействия: любой регламентирующий и административный акт подлежит обязательному исполнению.
- Для административных методов характерно их соответствие правовым нормам, действующим на определенном уровне управления, а также актам и распоряжениям вышестоящих органов управления.



2.2 Экономические методы

- Экономические методы – 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.



2.3 Социально-психологические методы

- Социально-психологические методы управления основаны на использовании социального механизма управления (система взаимоотношений в коллективе, социальные потребности и т. п.).
- Специфика этих методов заключается в значительной доле использования неформальных факторов, интересов личности, группы, коллектива в процессе управления персоналом.
- Социально-психологические методы базируются на использовании закономерностей социологии и психологии. Объектом их воздействия являются группы людей и отдельные личности.



По масштабу и способам воздействия эти методы можно разделить на две основные группы:

- ✓ социологические методы, которые направлены на группы людей и их взаимодействие в процессе трудовой деятельности;
- ✓ психологические методы, которые направлены на личность конкретного человека.



3. Принципы управления персоналом

- Принципы управления персоналом — 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.



СПИСОК ИСТОЧНИКОВ:

1. Методы, принципы и закономерности управления персоналом [Электронный ресурс] – Электрон. Текстовые дан. - Режим доступа: <https://studfiles.net/preview/2043705/> – Загл. с экрана. (дата обращения: 14.02.19 г.).
2. Закономерности, принципы и методы управления персоналом [Электронный ресурс] – Электрон. Текстовые дан. - Режим доступа: <https://lektsii.net/2-31508.html> – Загл. с экрана. (дата обращения: 14.02.19 г.).

Спасибо за внимание!