

Концепции управления персоналом

Выполнила Братчикова Маргарита
студентка группы УП(б)-3601-01-00

План

1. Понятие концепции Управления персоналом
2. Основные концепции Управления персоналом
3. Методологии Управления персоналом
4. Закономерности Управления персоналом
5. Методы Управления персоналом
6. Система управления персоналом

Понятие концепции УП

Концепция управления персоналом – система теоретико-методологических взглядов на понимание и определение сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления персоналом, организационно-практических подходов к формированию механизма ее реализации в конкретных условиях функционирования организации.



- А также организационно- практических подходов к формированию механизма ее реализации в конкретных условиях функционирования организации



Концепция управления персоналом в организации



Методология управления персоналом

предполагает рассмотрение сущности персонала как объекта управления, процесса формирования поведения индивидов, соответствующего целям и задачам организации, методов и принципов управления персоналом.



Закономерность управления персоналом

- Объективно существующая необходимая связь явлений, внутренняя взаимосвязь между причиной и следствием, устойчивое отношение между явлениями, связанными с управлением персоналом, взаимоотношения между людьми и накладывающими значительный отпечаток на их характер.

Закономерности Управления персоналом

1. Соответствие системы УП целями, особенностями, состоянием и тенденциями развития производственной системы
2. Системное УП
3. Оптимальное сочетание централизации и децентрализации УП
4. Пропорциональное сочетание совокупности подсистем и элементов системы УП
5. Пропорциональность производства и управления
6. Необходимое разнообразие системы УП
7. Изменение состава и содержание функций УП
8. Минимизация числа ступеней УП

Традиционно выделяют 3 группы методов управления персоналом

- Административные
- Экономические
- Социально-психологические



Методы управления персоналом

Административные

- ✓ Установление госзаказов
- ✓ Формирование структуры органов управления
- ✓ Утверждение административных норм и нормативов
- ✓ Правовое регулирование
- ✓ Издание приказов, указаний и распоряжений
- ✓ Инструктирование
- ✓ Утверждение методик и рекомендаций
- ✓ Разработка положений, должностных инструкций, стандартов организации, другой регламентирующей документации
- ✓ Установление административных санкций и поощрений

Экономические

- ✓ Техничко – экономический анализ
- ✓ Техничко - экономическое обоснование
- ✓ Техничко – экономическое планирование
- ✓ Экономическое стимулирование
- ✓ Финансирование
- ✓ Мотивация трудовой деятельности
- ✓ Оплата труда
- ✓ Капиталовложения
- ✓ Кредитование
- ✓ Ценообразование
- ✓ Участие в прибылях и капитале
- ✓ Участие в собственности
- ✓ Налогообложение
- ✓ Установление экономических норм и нормативов
- ✓ Страхование
- ✓ Установление материальных санкций и поощрений

Социально – психологические

- ✓ Социально – психологический анализ
- ✓ Социально – психологическое планирование
- ✓ Создание творческой атмосферы
- ✓ Участие работников в управлении
- ✓ Социальное и моральное стимулирование
- ✓ Удовлетворение культурных и духовных потребностей
- ✓ Формирование коллективов, групп, создание нормального психологического климата
- ✓ Установление социальных норм поведения
- ✓ Развитие у работников инициативы и ответственности
- ✓ Установление моральных санкций и поощрений

Административные методы УП

Являются способом осуществления управленческих воздействий на персонал и базируются на власти, дисциплине и взысканиях.

Подразделяются на 2 группы:

- ✓ Методы организационного воздействия
- ✓ Методы распорядительного воздействия



Эти методы воздействия отличает прямой характер воздействия: любой регламентирующий или административный акт подлежит обязательному исполнению

Экономические методы управления

- Под экономическим методом понимают элементы экономического механизма, с помощью которого обеспечивается функционирование и развитие организации.
- Роль экономических методов УП заключается в мобилизации трудовых ресурсов на достижение определенного результата
- Важнейшим методом является мотивация трудовой деятельности, заключающаяся в большинстве случаев в материальном стимулировании работников.

Социально-психологические методы управления

- Эти методы УП основаны на использовании закономерностей социологии и психологии и заключаются преимущественно в воздействии на интересы личности, коллектива.
- Для осуществления воздействия на отдельную личность используются психологические методы. Для воздействия на группу – социологические методы.
- Используются для решения следующих задач: Рационализация трудовых процессов; наиболее рационального формирования персонала; повышения эффективности стимулирования деятельности работников; укрепление дисциплины; диагностики профессиональной пригодности работников, оптимального подбора и расстановки кадров; регулирование межличностных отношений и т.д.

Основные концепции УП

1. Экономическое управление
2. Органическое управление



Экономическое управление

Основы:

- Приоритет технических и технологических требований
- Организация – набор механических отношений, определяемых техникой, технологией



Экономическое управление

- Принципы:
- Единство руководства- подчинённые получают приказы только от одного начальника;
- Строгая управленческая вертикаль – цель управления от начальника к подчиненному спускается сверху вниз по всей организации и используется как канал для коммуникации принятия решений;
- Четкое разделение штабной и линейной структур организации – штабной персонал, отвечая за содержание деятельности, ни при каких обстоятельствах не может осуществлять властные полномочия, которыми наделены линейные руководители;
- Баланс между властью и ответственностью – бессмысленно делать ответственным сотрудников ;
- Обеспечение дисциплины – подчинение, исполнительность, соблюдение принятых регламентов;
- Подчинение индивидуальных интересов общему делу – с помощью твердости, личного примера, честных соглашений и постоянного контроля.

Органическое управление

Причины:

- Глобализация
- Конкуренция
- Инновации
- Возрастание роли знаний(специалисты, руководители)



Органическое управление

Принципы:

- Создание множественных связей между частями организации (сочетание линейного и функционального управления)
- Одновременное развитие специализации персонала и его универсализации
- Создания условия для развития каждого работника и организации в целом



Система управления персоналом

предполагает формирование целей, функций, организационной структуры управления персоналом, установление вертикальных и горизонтальных функциональных взаимосвязей руководителей и специалистов в процессе обоснования, выработки, принятия и реализации управленческих решений.



Список Литературы

1. Управление персоналом. [Текст]: М.:Альпина Бизнес Букс , 2008. – 272 с. Тираж :5000 экз. Серия: Классика Harvard Business Review
2. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом.[Текст]: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2002,- 304 с.
3. Дисслер Г. Управление персоналом [Текст]: / Пер. с англ. – М.:Бином , 2004, - 799с.
4. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика [Текст]: учеб. – М.:ТК Велби, Изд-во Проспект, 2007,- 688с.

Спасибо за внимание!