

Закономерности, принципы и методы управления персоналом

Выполнила студентка группы УП(б)-3601-01-00
Орлова Екатерина Олеговна

г.Киров
2019

தமிழ்நாட்டின் மொத்த உள்நாட்டு உற்பத்தியில் கால்நடை வளர்ப்புத் துறை பங்களிப்பது

Понятие закономерности управления персоналом

- 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 управления персоналом

- Универсальность
- Взаимосвязь
- Взаимосоответствие
- Взаимовлияние
- Взаимопомощь
- Взаимопонимание
- Взаиморасположение
- Взаимосвязь
- Взаимосоответствие
- Взаимовлияние
- Взаимопомощь
- Взаимопонимание
- Взаиморасположение

Основные закономерности управления персоналом

The diagram consists of four horizontal bars of increasing length, colored yellow, green, and blue, with a large yellow arrow pointing right. The bars are arranged in a descending staircase pattern from top-left to bottom-right. The yellow bar is the longest, followed by the green bar, then the blue bar, and finally a shorter yellow bar at the bottom. A large yellow arrow points from the top-left towards the right, overlapping the bars.

кономе
перро

персон

Основные закономерности, связанные с межличностными отношениями персоналом



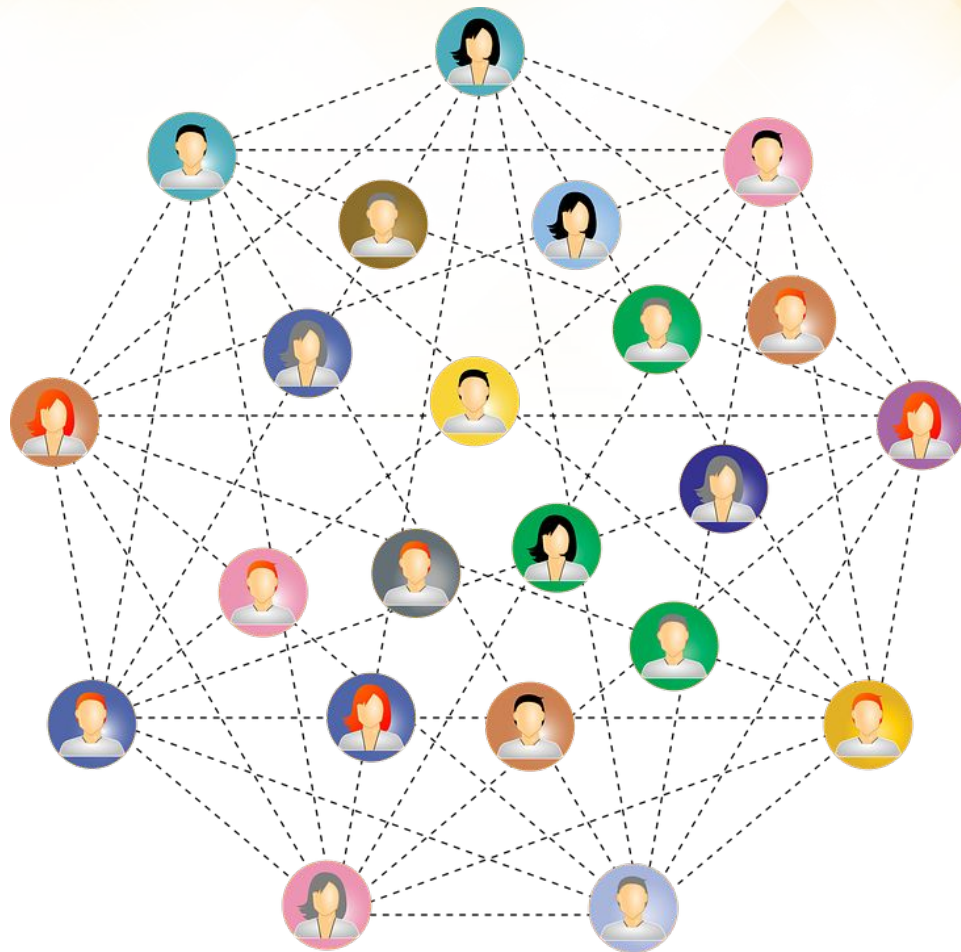
Закономерность синергии

- Выражается в приросте энергии организации, превышающем силу индивидуальных усилий членов данной организац



Закономерность информированности и упорядоченно СТИ

- Состоит в том, что любая социальная система управления может существовать только при условии информационного обеспечения. При этом информация внутри системы должна быть структурирована и упорядочена в виде прямых и обратных связей



Закономерность развития

- Заключается в том, что социальная система управления способна к развитию, т.е. организация изменяется во времени. Она рождается, развивается и умирает. Иными словами, организация имеет свое прошлое, настоящее и будущее.

Закономерности нужно изучать и знать направления их действия и взаимодействия

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

Не все
закономерности
управления
персоналом
глубоко изучены и
открыты

Зарубежный опыт управления персоналом

Американский

(предусматривает начальное определение профессионально-квалификационной модели «должности» и «подтягивания» к наиболее соответствующим работникам по схеме «должность — работник».)

Характерными условиями труда являются:

Уменьшение
объемов работы в
центральных
службах и
сокращения
административного
аппарата

Более широкий
перечень
профессий и
должностных
инструкций

Переход на
гибкие формы
оплаты труда

Объединение
инженеров, ученых
и
производственников
в сквозные
коллективы —
проектно-целевые
группы

Зарубежный опыт управления персоналом

Американский

Особенностями системы управления:

Персонал рассматривается как основной источник повышения эффективности производства

Персоналу предоставляется определенная автономия

Подбор осуществляется за такими критериями, как образование, практический опыт работы, психологическая совместимость, умение работать в коллективе

Ориентация на узкую специализацию менеджеров, инженеров, ученых.

Зарубежный опыт управления персоналом

Японский

начальное изучение сильных и слабых сторон личности работника и подбор для него соответствующего рабочего места (система «работник — должность»)

Японской модели характерная ориентация на:

Длинную
перспективу
работы на одном
предприятии

Качество
образования и
личный потенциал
рабочего

Оплата труда
определяется
комплексно, с
учетом возраста,
стажу работы,
образования и
способностей к
выполнению
поставленного
задания

Участие
работников в
профсоюзах,
которые создаются
в пределах
организации, а не
отрасли

Зарубежный опыт управления персоналом

Японский

Основными принципами управления персоналом является:

Переплетение интересов и сфер жизнедеятельности фирмы и работников;

Высокая зависимость работников от фирмы, предоставлении ему значительных гарантий в обмен на преданность фирме и желание защищать ее интересы;

Приоритет коллективным формам, поощрение трудовой кооперации в середине фирмы в рамках небольших групп;

Атмосфера равенства между работниками независимо от их должностей;

Поддержание баланса влияния и интересов трех основных сил, что обеспечивают деятельность фирмы: руководителей, инвесторов и работников

Заключение

- Закономерности управления - это объективно существующие устойчивые связи между явлениями, их причинами и следствиями. В отличие от законов управления, которые носят всеобщий характер, закономерности управления, имеют конкретное содержание



Список литературы:

- Менеджмент / Управление персоналом [Электронный ресурс] - https://studme.org/193908259947/menedzhment/zakonomernosti_upravleniya_personalom
- Центр управления финансами/ Предпринимателю – Зарубежный опыт управления персоналом [Электронный ресурс] - <https://center-yf.ru/data/ip/Zarubezhnyi-opyt-upravleniya-personalom.php>
- JobGrade [Электронный ресурс] – 26.12.08 - <https://www.jobgrade.ru/2008/01/26/принципы-и-закономерности-управлени/>



**Спасибо за
внимание!**