

# Принципы управления персоналом

Выполнила студентка 3 курса

Группы УП(б)

Братчикова Маргарита

## ПЛАН

- Основные понятия принципы управления персоналом и принципы построения системы управления персоналом
- Принципы управления персоналом
- Современные зарубежные концепции и подходы к управлению персоналом выделяют следующие принципы управления персоналом
- Принципы, определяющие требования к формированию системы управления персоналом
- Принципы, определяющие требования к развитию системы управления персоналом

# Понятие принципы управления персоналом

- Принципы управления персоналом (ПУП) — правила, основные положения и нормы, которым должны следовать руководители и специалисты в процессе управления персоналом.



- ПУП отражают требования объективно действующих экономических законов и закономерностей, поэтому и сами являются объективными.

Необходимо различать принципы управления персоналом и принципы построения системы управления персоналом.

Принципы управления персоналом — правила, основные положения и нормы, которым должны следовать руководители и специалисты в процессе управления персоналом. Принципы управления персоналом отражают требования объективно действующих экономических законов, поэтому и сами являются объективными.



# Управление персоналом осуществляется на следующих принципах

- I. Группа:
  - ✓ Научности
  - ✓ Плановости
  - ✓ Первого лица
  - ✓ Демократического централизма
  - ✓ Единства распорядительства



## 2 Группа (производных от первой):

- ✓ 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.

**Принципы построения системы управления персоналом** — правила, основные положения и нормы, которым должны следовать руководители и специалисты подразделений управления персоналом при формировании системы управления персоналом организации. Принципы построения системы управления персоналом представляют собой результат обобщения людьми объективно действующих экономических законов, присущих им общих черт, начал их действия.

Принцип позволяет формировать систему методов и каждый метод в отдельности. Но метод не имеет такого воздействия на принцип, так как последний объективен.





В специальной литературе по вопросам управления персоналом различают две группы принципов:

- ✓ принципы, характеризующие требования к формированию системы управления персоналом
- ✓ принципы, определяющие направления развития системы управления персоналом.

Все принципы построения системы управления персоналом реализуются во взаимодействии.

Их сочетание зависит от конкретных условий функционирования системы управления персоналом в организации.

# Принципы, определяющие требования к формированию системы управления персоналом:

- 1) экономичность – предполагает наиболее экономичную организацию системы управления персоналом;
- 2) перспективность – необходимо учитывать перспективы развития организации;
- 3) комплексность – необходимо учитывать воздействие на систему управления всех факторов;
- 4) простота – чем проще устроена система управления, тем лучше она работает;
- 5) научность – ориентация на современные достижения науки в сфере управления;
- 6) прозрачность – система должна строиться на единой концепции;
- 7) автономность – обеспечение оптимальной независимости структур;
- 8) согласованность – взаимодействие между вертикальными иерархическими звеньями должно быть согласованным;
- 9) устойчивость – наличие «локальных регуляторов», которые при отклонении от заданной цели организации ставят того или иного работника или подразделение в невыгодное положение;
- 10) комфортность – максимум удобств для творческих процессов выработки, принятия и реализации решений человеком;
- 11) многоаспектность – управление персоналом может осуществляться по различным каналам;
- 12) прогрессивность – соответствие передовым зарубежным и отечественным аналогам.

## Принципы, определяющие требования к развитию системы управления персоналом:

- 1) концентрация – аккумуляция работников отдельной структуры управления персоналом на реализации одной или нескольких задач;
- 2) специализация – формирование отдельных структур, специализирующихся на выполнении однородных функций;
- 3) гибкость – приспособляемость системы управления персоналом к изменению состояния объекта;
- 4) непрерывность – отсутствие перерывов в работе системы;
- 5) ритмичность – выполнение одинакового объема работ в равные временные сроки;
- 6) параллельность – одновременное выполнение отдельных управленческих решений

Все принципы построения системы управления персоналом реализуются во взаимодействии. Их сочетание зависит от конкретных условий функционирования персонала в организации

Принципов управления персоналом существует довольно много.

Исследователи выделяют следующие группы:

- 1) базисные;
- 2) частные;
- 3) специфические.



# Базисные принципы

Базисные принципы действуют, как правило, на уровне государственных органов управления, к ним относятся научность, преемственность, конкретно-исторический подход, нравственность, законность, демократизм, преемственность и сменяемость..



## Специфические принципы

В первую подгруппу включены принципы, относящиеся к убеждениям, которые создают доверие между работниками; разделяемые работниками этические ценности; политику полной занятости; повышение разнообразия работы; личное стимулирование; развитие неспециализированной карьеры; личное (на основе консенсуса) участие в принятии решений; неявный (установление системы ценностей) контроль вместо явного (основанного на цифровых показателях) контроля; развитие всесторонней культуры; холистический подход к оценке работников.



Вторая подгруппа получила официальное признание и активное применение в крупнейшей корпорации мира IBM. В эту подгруппу включены десять "передовых принципов":

- \* сильную (официально признанную) веру в индивидуализм (уважение к личности);
- \* работу с кадрами, позволяющую осуществить на практике эту веру;
- \* единый статус всех работников;
- \* приглашение на работу в компанию специалистов высочайшего класса;
- \* продолжительное обучение работников, особенно высших управляющих;
- \* делегирование максимально возложенной ответственности на самые низкие уровни управления;
- \* преднамеренные ограничения, накладываемые на деятельность линейных управляющих;
- \* поощрение разногласий;
- \* развитие горизонтальных связей;
- \* институционализацию изменений.



# Частные принципы

Ряд исследователей к ним относят: принципы деятельности кадровых служб по отбору, расстановке, селекции, подготовке и переподготовке персонала.

- **Принцип системности.** Управление персоналом предполагает, что линейные руководители, специалисты, работники кадровых служб рассматривают человеческий ресурс организации как целостную, взаимосвязанную динамическую систему, охватывающую все категории работников и тесно связанную с внешней средой организации.
- **Принцип уважения человека и его достоинства.** Этот принцип является основой завоевания доверия людей, столь необходимого для достижения организацией успеха. Его содержание включает: максимальное развитие инициативы, талантов, профессиональных навыков: умение найти себя в новой обстановке; поощрение достижений сотрудников и их личного вклада; создание возможностей для творческого роста, обеспечение таких условий, когда голос каждого будет услышан; защиту прав, достоинства, гарантии личной безопасности.



- **Принцип горизонтального сотрудничества.** В большинстве преуспевающих организаций наблюдается тенденция передачи прав и ответственности на низовой уровень управления.
- **Принцип правовой и социальной защищенности.** Этот принцип предполагает строгое соблюдение и исполнение Конституции РФ, законов и основанных на них других правовых.
- **Принцип командного единства.** Команда - это тщательно подобранный профессиональный, самоуправляющийся коллектив, в полной мере разделяющий основные цели и ценности организации, выступающий как единое целое.
- **Принцип равных возможностей** отражает объективные тенденции, происходящие в социально-политической и экономической жизни российского общества.



## Список литературы

1. Грязнова Н.Л. Управление персоналом: Курс лекций [Текст] / КТИПП, 2008.
2. Управление персоналом, Людмила Доскова, [электронный ресурс]:  
[/http://fictionbook.ru/author/lyudmila\\_doskova/upravlenie\\_personalom/read\\_online.html](http://fictionbook.ru/author/lyudmila_doskova/upravlenie_personalom/read_online.html)
3. Основы теории управления: Учебное пособие [Текст] / под редакцией В.Н. Парахиной, Л.И. Ушвицкого. - М.: Финансы и статистика, 2014. - 560 с.
4. Черёмушкинский П.В. Теория и практика управления [Текст]/. - М.: Дело, 2011-324 с.
5. Е. Бабушкина. Антикризисное управление: конспект лекций [Текст]/Управление, подбор персонала, 2008. – 27

Спасибо за  
внимание !

