

Система управления персоналом образовательной организации

Понятия

- **Персонал** – это личный состав организации, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев.
- Персонал организации – это сотрудники организации, работающие по найму и обладающие определенными профессиональными и качественными характеристиками.
- Существенным признаком персонала организации является оформление трудового договора с работодателем.

Понятия

- ***Человеческие ресурсы*** – понятие, отражающее главное богатство любого общества, процветание которого возможно при создании условий для воспроизводства, развития, использования этого ресурса с учетом интересов каждого человека.

Трудовой потенциал работника – это совокупность физических и духовных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать в заданных условиях определенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда.

Структура персонала организации по категориям



Понятия

- ***Управленческий персонал*** – часть персонала организации, выполняющая общие функции управления: планирование, организацию, мотивацию и контроль.

Производственный персонал занят непосредственно на производстве и участвует в осуществлении технологического процесса.

Общие функции управления

Управленческий персонал – часть персонала организации, выполняющая общие функции управления: планирование, организацию, мотивацию и контроль.



Принципы управления персоналом

Принцип *системности*:

- охватывать не отдельные категории работающих, а весь состав персонала;
- решать не одномоментные задачи, а непрерывно возникающие проблемы в деятельности работника: от его приема на работу, в период продвижения по службе и до его последнего дня работы в организации;
- использовать разные методы, средства, приемы работы с персоналом, а не случайно принятое под влиянием настроения решение.

Принцип *демократизации* работы:

- демократичность в методах управления и стиле руководства;
- участие в оценке каждого работника коллектива того подразделения, в котором он работает;
- регулярное выявление мнения сотрудников по важнейшим проблемам деятельности организации и учет этого мнения при разработке мероприятий по решению данных проблем;
- внедрение нововведений с согласия персонала организации;
- партисипативное управление, т. е. вовлечение в процесс управления организацией рядовых сотрудников;
- повышение информированности работников о результатах и перспективах производственно-хозяйственной деятельности организации.

Принцип *индивидуализации* выражается в:

- в индивидуальном планировании профессионального и должностного роста работников;
- индивидуальном подходе к мотивации труда исполнителей;
- персональном подборе состава работников с учетом способностей и индивидуальных особенностей личности.

Методы управления персоналом



Структура управления

Структура организации – это логическая взаимосвязь и взаимозависимость уровней управления и подразделений.

Структура организации закрепляет горизонтальное и вертикальное разделение труда, расстановку и взаимосвязь персонала, возможности его успешной деятельности.

Наилучшая структура – это та, которая позволяет организации эффективно взаимодействовать с внешней средой, продуктивно и целесообразно распределять и направлять усилия своих сотрудников и, таким образом, удовлетворять потребности клиентов и достигать своих целей с высокой эффективностью

Линейная структура



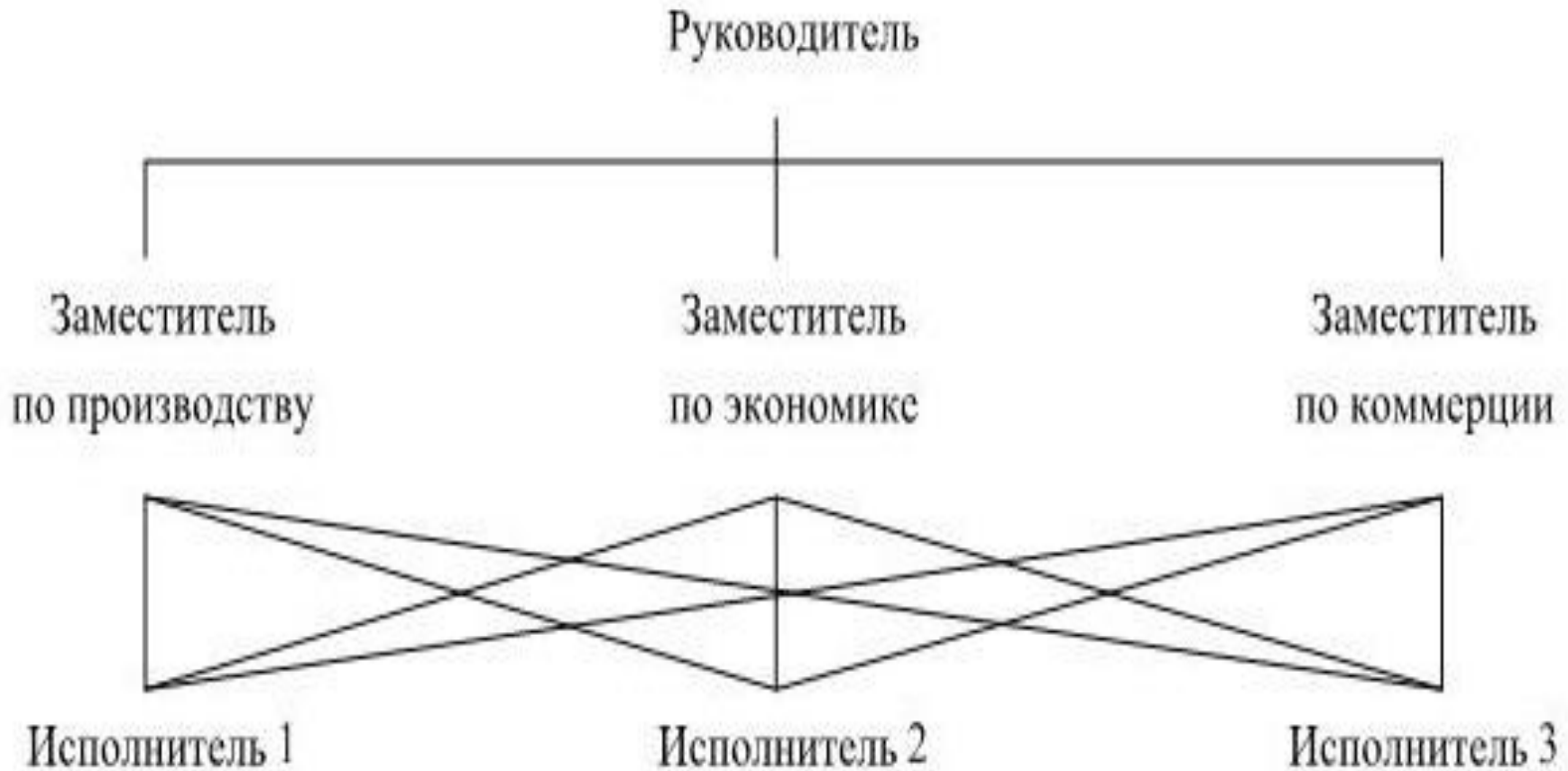
Линейная структура

Достоинства линейной структуры:

- установление четких и простых связей с подразделениями;
- получение подчиненными четких и связанных между собой заданий и распоряжений;
- полная ответственность каждого руководителя за результаты работы;
- обеспечение единства действий сверху донизу.

Недостаток линейной структуры – руководитель должен быть компетентен во всех областях управления, что приводит к перегрузке руководителя.

Функциональная структура



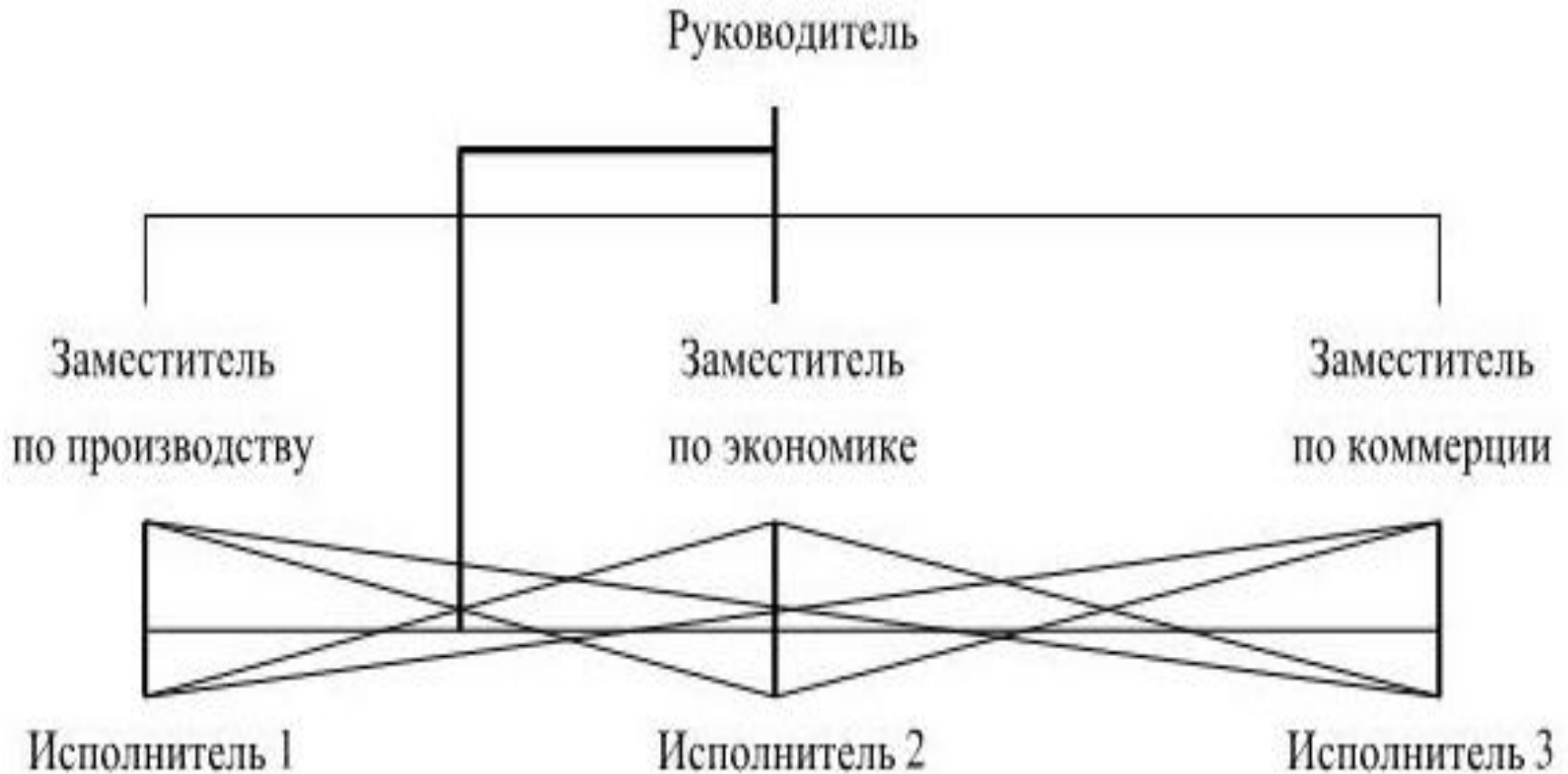
Функциональная структура

Достоинства функциональной структуры управления :

- повышение компетенции руководства вследствие привлечения квалифицированных специалистов по отдельным областям управления;
- повышение гибкости системы, которая легко реагирует на потребности организации путем создания новых функциональных служб.



Недостатки: Функциональная форма связи нарушает единство распорядительства и принцип единоначалия, снижается ответственность за работу.

Линейно-функциональная структура





Линейно-функциональная структура

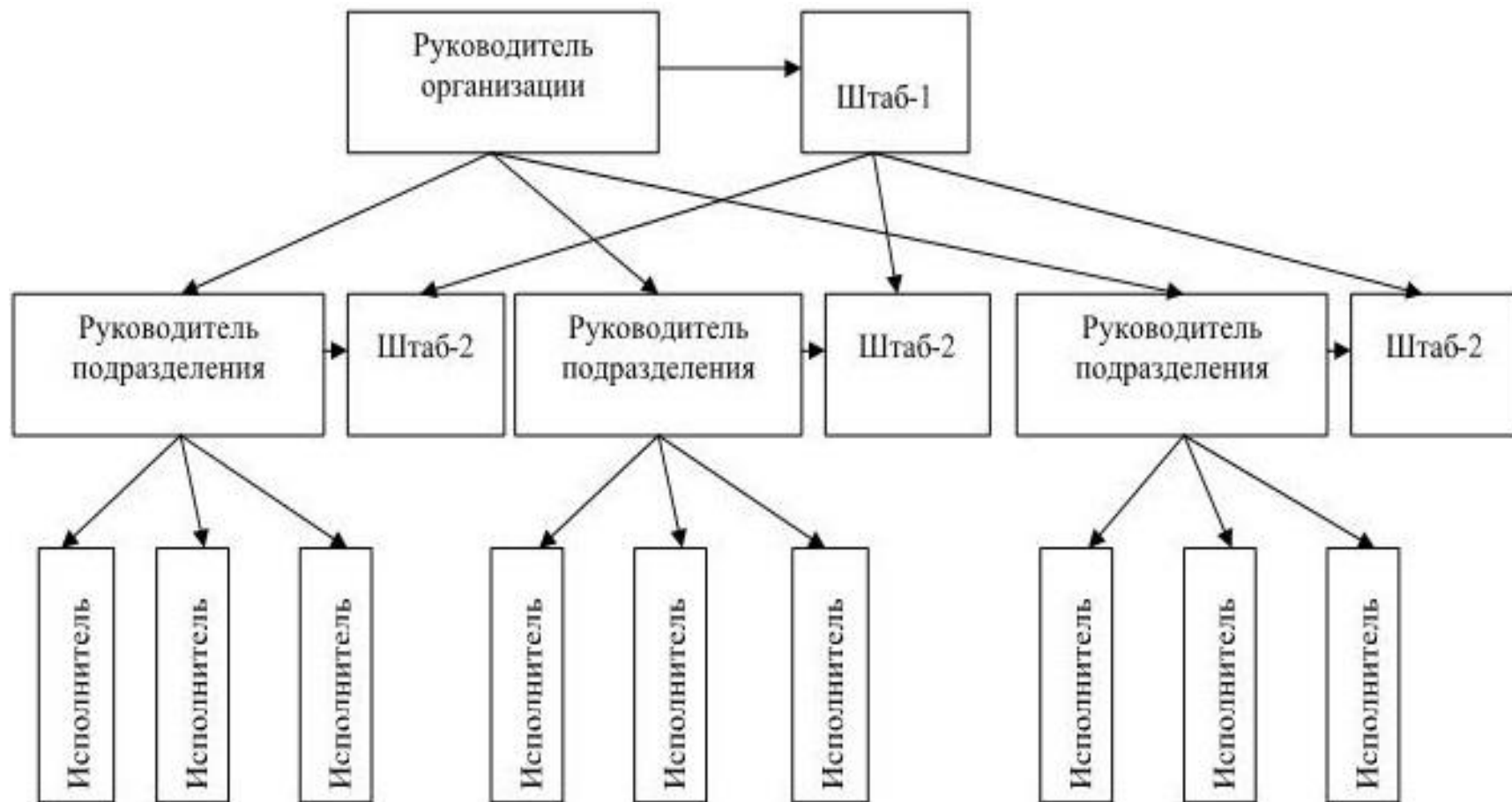
Достоинства:

-  обеспечивает максимальную стабильность организации,
-  создает наиболее благоприятную основу для формальной регламентации полномочий и ответственности.

Недостатки:

-  не всегда обладает необходимой гибкостью и приспособляемостью при возникновении новых задач,
-  не обеспечивает координацию деятельности по внедрению новых программ.

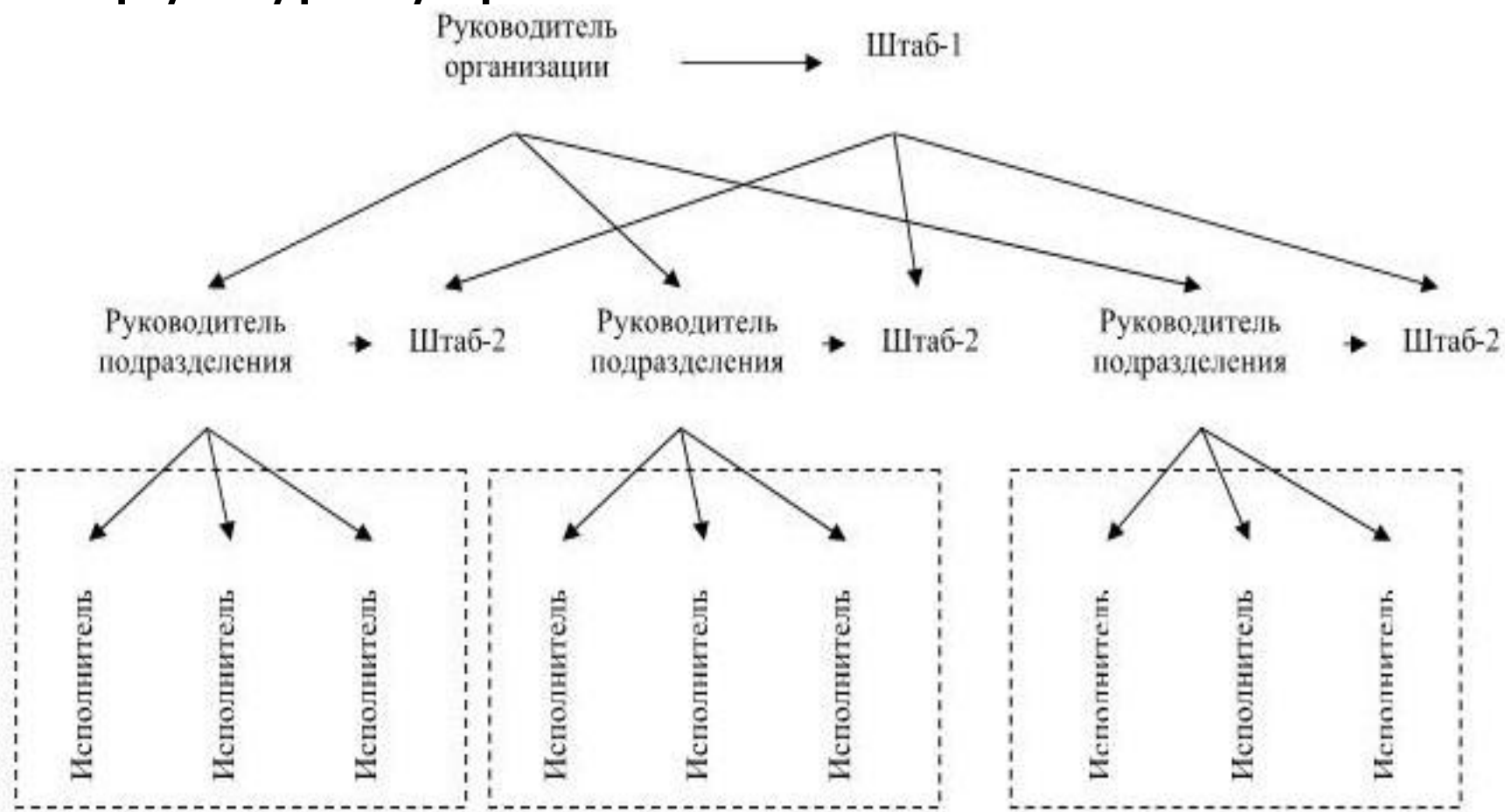
Линейно-штабная структура



Линейно-штабная структура

- Линейный руководитель утверждает подготовленные штабом решения и передает их подчиненным для исполнения.
- Преимущества линейно-штабной структуры в том, что при необходимости руководитель организации может единоначально принять решение.
- Линейно-штабная структура предусматривает создание социальных, профессиональных и консультационных подразделений руководителя. В основном эта структура применяется на предприятиях средней величины.

Дивизионная организационная структура управления



Дивизионная организационная структура управления

- При такой структуре полномочия по руководству производством и сбытом продукции передаются одному руководителю, ответственному за данный вид продукции.
- Если деятельность организации охватывает разные географические (или международные) зоны, то целесообразно дивизионную структуру организовать по территориальному принципу.
- Недостатки: сдерживается рост производительности труда, ограничиваются возможности использования крупного высокопроизводительного оборудования.



Матричная структура

Руководитель организации



Матричная структура

Достоинства:

-  позволяет достичь гибкости, перераспределить трудовые ресурсы в зависимости от потребностей каждой целевой программы (проекта),
-  координировать различные типы деятельности и использование ресурсов.

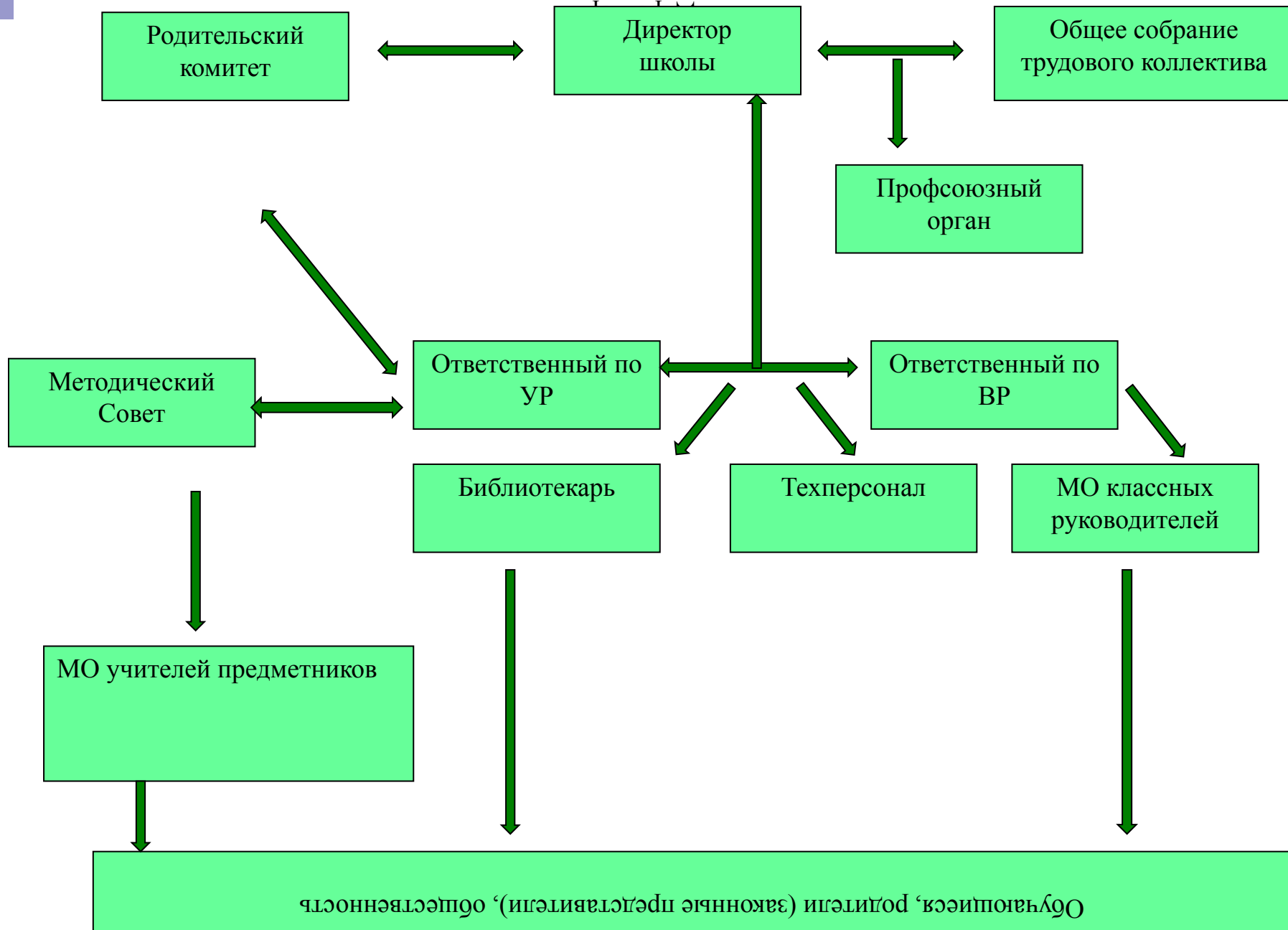
Смешанная структура управления

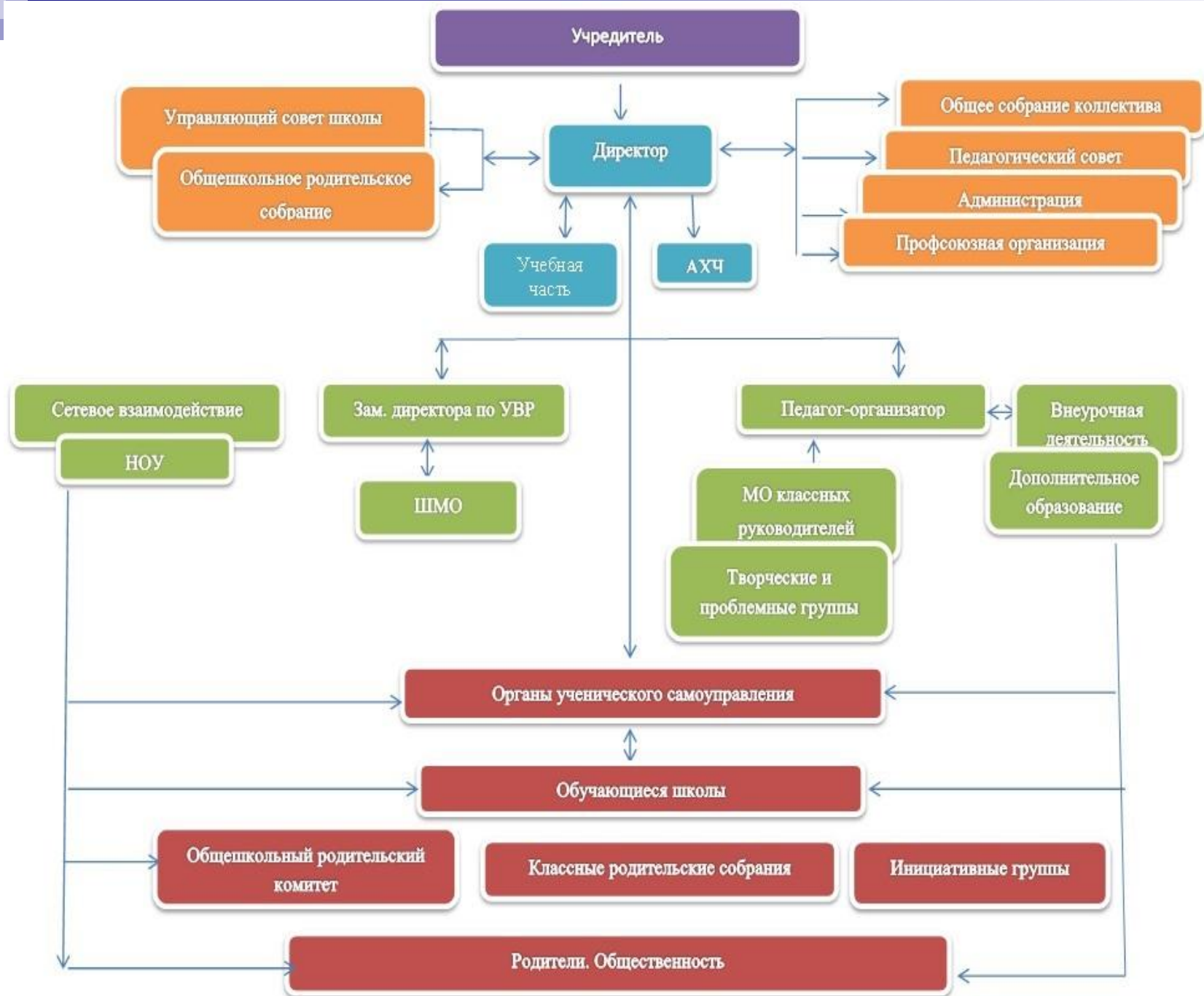
Высший уровень управления
(линейно-функциональные
связи)



Низовой уровень
(линейные связи)

Производство







Спасибо за внимание!