

Системный, ситуационный и процессный подходы как основа разработки и реализации кадровых решений.

ВЫПОЛНИЛА

СТУДЕНТКА ГР. УП-4-19-11

КОНАКОВА ТАТЬЯНА ВЛАДИМИРОВНА

Широкое распространение в современном кадровом менеджменте получили **системный, процессный и ситуационный** методологические подходы.

Процессный подход

+ разработку кадровых решений можно представить в виде процесса или бизнес-функции

+ позволяет выделить основные ресурсы компании, выстроить систему управления каждым из них и сконцентрировать на них систему управленческого воздействия

+ горизонтальная связь между структурными единицами значительно сильнее

+ структуры предприятия, занятые работой с персоналом, после постановки данной системы занимаются лишь ее поддержанием и совершенствованием

Системный подход

+ мысленный охват всех явлений как единого целого, их объективная оценка, обеспечение развития всей системы с учетом внутренних переменных

+ориентировано на стратегическую перспективу и своевременную реакцию на динамично изменяющуюся внешнюю среду

+каждая функция обеспечивает решение отдельной кадровой задачи, а вместе они решают весь комплекс задач с учетом долговременных требований развития организации

Ситуационный подход

+ открывает руководителям возможность определить, какие именно методы, приемы и средства лучше подходят для достижения целей организации или обеспечения эффективности ее деятельности в той или иной конкретной ситуации

+ подход базируется на непрерывной оценке четырех групп ситуационных факторов: внешней среды (ее сложность, динамизм, неопределенность), стратегического выбора целей (идеология, типы потребителей и рынков), технологии работы (разделение и кооперация труда, трудовые способы и приемы), поведения работника (потребности, квалификация, мотивированность).

Сравнительная характеристика

Название подхода	Возможности применения (преимущества)	Ограничения применения (недостатки)
Процессный	Высокая универсальность использования. Благодаря логически связанным друг с другом управленческим действиям обеспечивает достижение поставленных целей	Требует высокой квалификации высшего управленческого звена. Сбой одной из функций может привести к сбою в деятельности остальных и всего процесса.
Системный	Способствует адекватной постановке проблем и выработке эффективной стратегии их решения, позволяет существенно увеличить возможности управленческого контроля за всеми переменными, оказывающими воздействие на успех организации.	Дает представление только в общей форме, не определяет приоритетных частей системы, взаимосвязи недостаточно отработаны. При столкновении целей системы и целей ее элементов проблема всегда решается в пользу первой.
Ситуационный	Позволяет находить оптимальные решения в конкретной ситуации, придает системе управления гибкость и быстроту реакции на внешние изменения.	Существует проблема определения самого эффективного метода в конкретной ситуации из многообразия возможных вариантов. Требуются высокая квалификация и развитая интуиция.

Спасибо за внимание!

Список литературы

1. Подходы к управлению человеческими ресурсами и их влияние на оценку эффективности работы с персоналом [Электронный ресурс] – Режим доступа:
<https://hr-portal.ru/article/podhody-k-upravleniyu-chelovecheskimi-resursami-i-ih-vliyanie-na-ocenku-effektivnosti-raboty>
2. Саликов, Ю. А. Анализ научно-методических подходов к изучению и совершенствованию менеджмента // Вестник ВГУ. Серия: экономика и управление. 2004. N 2. С. 179 - 184.
3. Управление персоналом 3-е изд., пер. и доп. Учебник и практикум для вузов / Александр Литвинюк, Елена Карпенко, Екатерина Кузуб и др.