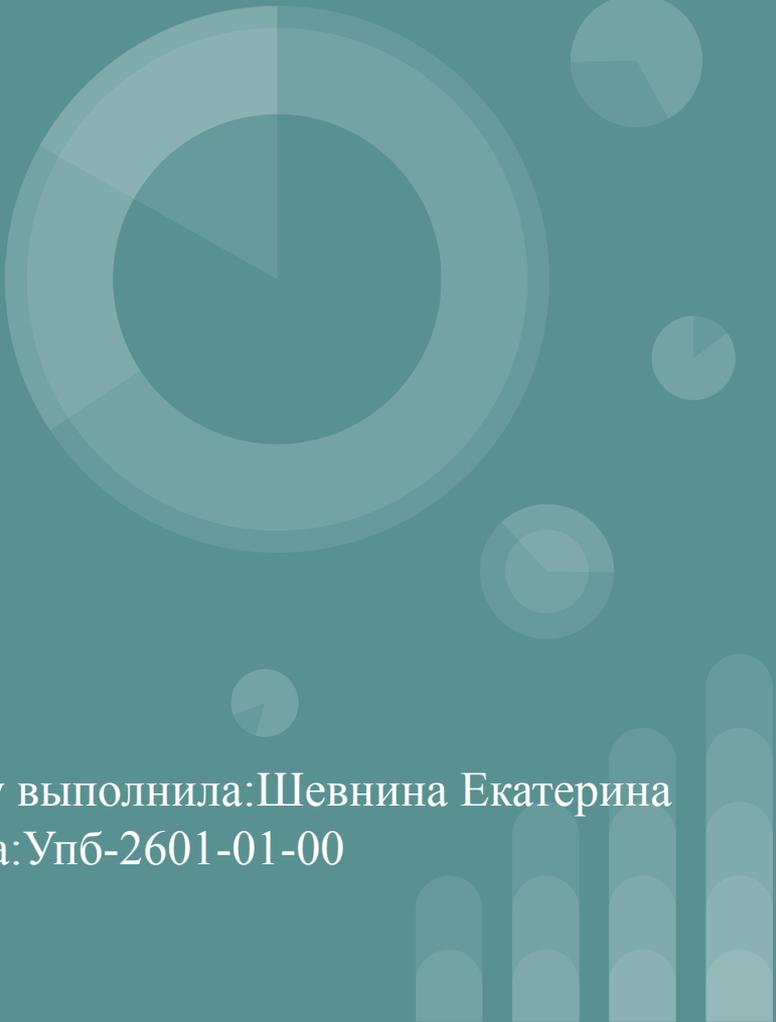


Принципы управления персоналом

Работу выполнила: Шевнина Екатерина
Группа: Упб-2601-01-00





Содержание

- Основные понятия принципы управления персоналом и принципы построения системы управления персоналом
- Общие принципы управления персоналом
- Частные принципы управления персоналом
- Современные зарубежные концепции и подходы к управлению 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.





Общие принципы управления персоналом

Общие принципы управления заключаются в том, что учитываются во всех сферах управления и организациях, и имеют универсальный характер.

К общим принципам управления относят:

- целенаправленность,
- разделение труда,
- ответственность,
- компетентность,
- дисциплину,
- стимулирование,
- иерархичность.

Принцип целенаправленности управления заключается в четкой постановке и ранжировании целей перед каждой организацией и его структурными подразделениями. Вместе с этим, определяется основная цель, обусловленная миссией организации и цели-средства, которые необходимы для ее реализации. Цели организации должны быть "нагруженными", но реально достижимыми. Также принцип подразумевает не только постановление целей, но и соотнесение целей с необходимыми ресурсами.





Принцип разделения труда, относительно управления, предполагает разделение уровней управления, а также специализацию ряда работников на выполнении надлежащих функций. На каждом из уровней решаются свои цели и задачи, что позволяет управленческий труд сделать более эффективным. К примеру, мастер освобождается от задач, которые решаются директором организации, а директор освобождается от решения задач на уровне мастера.

Принцип ответственности

предусматривает наказание сотрудников за невыполнение возложенных на них задач или функций. При этом, уровень ответственности должен соответствовать уровню полномочий, а меры наказания должны возрасти пропорционально увеличению полномочий.



Принцип компетентности заключается в знании менеджером объекта управления или, как минимум, его способности воспринимать консультацию компетентных специалистов при принятии управленческих решений. Принцип компетентности взаимосвязан с горизонтальным разделением труда по выполняемым функциям.





Неотъемлемым принципом управления является *дисциплина*. Она должна присутствовать в каждой системе управления на любом уровне.

Дисциплина – безусловное исполнение должностных обязанностей, указаний руководителя, приказов, инструкций и иных директивных документов.

Степень дисциплины значительно влияет на культуру управления.

Одновременно с этим, дисциплина не должна сдавливать инициативность работников и оставлять место для творческой деятельности и креативного отношения к работе.





Принцип стимулирования, прежде всего, предполагает мотивацию трудовой деятельности посредством использования моральных и материальных стимулов.

Материальное стимулирование основывается на экономической личной заинтересованности работников в результатах своего труда, а моральное, в основном, на психологическом воздействии на сотрудников.

В качестве побудительных мотивов могут выступать здесь различные духовные потребности сотрудников: потребности в причастности, принадлежности, успехе и т.д.

Принцип иерархичности заключается в вертикальном разделении управленческого труда, т.е. разделении уровней управления и подчинении низших уровней управления высшим уровням. Данный принцип необходимо учитывать при построении аппарата управления, расстановке кадров, при формировании организационных структур управления.



Частные принципы управления персоналом

Наряду с общими принципами существуют и частные принципы управления персоналом, которые широко используются в современном кадровом менеджменте. К частным принципам относят следующие:

- проявление наибольшего внимания в управлении к людям и их инициативе;
- максимальное делегирование полномочий исполнителям;
- полное доверие к сотрудникам фирмы;
- обеспечение сплоченности коллектива, которое определяет результаты работы компании;
- систематическое совершенствование системы мотивации и стимулирования труда и т.д.



Современные зарубежные концепции и подходы к управлению персоналом выделяют:

- 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

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.





Заключение

Все принципы управления тесно взаимосвязаны и взаимообусловлены. Например, невозможно добиться четкого функционирования системы управления, игнорируя остальные принципы управления (целенаправленность, планомерность, компетентность, стимулирование, дисциплину), так же как нельзя обеспечить целенаправленную деятельность организации без планомерности, компетентности, дисциплины и иерархичности.



Список литературы

1. Управление персоналом, Людмила Доскова, [электронный ресурс]: https://fictionbook.ru/author/lyudmila_doskova/upravlenie_personalom/read_online.html
2. Основы теории управления: Учебное пособие [Текст] / под редакцией В.Н. Парахиной, Л.И. Ушвицкого. - М.: Финансы и статистика, 2014. - 560 с.
3. Принципы управления персоналом-<https://studfiles.net/preview/5568577/>



Спасибо за внимание!