

Презентация на тему: управление персоналом организации

- Выполнила :
студентка группы
Ю-5-13
Пешехонова Алина



Управление любой организацией предполагает, прежде, всего, воздействие на людей. Характер и содержание этого воздействия зависит от тех целей, которые ставит субъект управления. В управлении персоналом они ориентированы на востребование способностей человека в интересах организаций. В 20 веке эта практика стала профессиональной по своему характеру.



Решения, связанные с персоналом это:

- кадровое обеспечение (поиск, отбор, ориентация, оценка, дисциплина)
- развитие персонала (обучение, повышение квалификации)
- трудовые отношения (заключение контрактов, применение нормативных документов)
- системы компенсаций и стимулирования

В настоящее время в области управления персоналом сформировались следующие основные направления:

Стратегия управления

персоналом, рассматривающая такие вопросы как:

- внешняя и внутренняя среда организации,
- кадровая политика,
- стратегия управления персоналом на разных стадиях развития организации.

Методы управления

персоналом, включающие в себя:

- методы формирования кадрового состава (проектирование структуры организации, планирование потребности в персонале, анализ кадровой ситуации в регионе, поиск и отбор персонала, адаптация персонала)
- методы поддержания работоспособности персонала (аттестация персонала, формирование кадрового резерва, планирования карьеры, разработка системы компенсации и стимулирования)

- методы реформирования организации (процессы реорганизации, организационно-кадровый аудит, сокращение персонала)



Технологии управления персоналом:

- кадровое консультирование
- конкурс как технология привлечения персонала
- обучение персонала, как технология развития кадрового потенциала организации
- командообразование, как технология формирования управленческого потенциала организации.
- кадровая психодиагностика

Основные подходы к управлению персоналом

1. Экономический подход:
2. Органический
3. Гуманистический



Экономический подход:

Экономический подход к управлению дал начало концепции *использования трудовых ресурсов*:

Среди основных принципов концепции использования трудовых ресурсов можно выделить следующие:

- обеспечение единства руководства — подчиненные получают приказы только от одного начальника;
- фиксирование необходимого и достаточного объема контроля — число людей, подчиненных одному начальнику, должно быть таким, чтобы это не создавало проблемы для коммуникации и координации;

Органический подход:

- Равен концепции управления персоналом и концепции управления человеческими ресурсами.
- Акцентирование внимания на человеческом ресурсе способствовало рождению нового представления об организации. Она стала восприниматься, как живая система, существующая в окружающей среде.

Гуманистический подход:

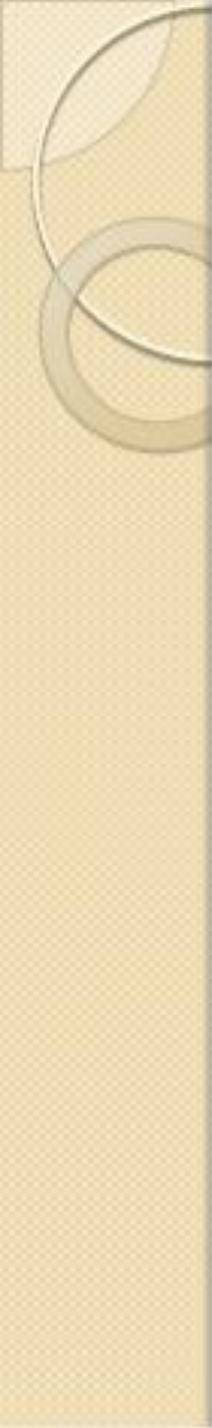
- Подразумевает управление человеком.
- Согласно гуманистическому подходу культура может рассматриваться как процесс создания реальности, которая позволяет людям видеть и понимать события, действия, ситуации определенным образом и придавать смысл и значение своему собственному поведению.

Принципы управления персоналом:

Принципы управления-
основополагающие идеи
закономерности и
правила поведения
руководителей по
осуществлению
управленческих
функций.

Это нормы и
требования, которыми
должны
руководствоваться
работники системы
управления
персоналом, включая
руководителей



- 
- **Процессуально - административные принципы:** регламентируют особенности управленческой деятельности как процесса.
 - **Психолого-педагогические принципы:** показывают необходимость и возможность использования в управленческой практике психологических особенностей сотрудников и трудовых коллективов
 - **Организационные принципы:** регламентируют общие организационные особенности управленческой деятельностью

Способы повышения эффективной производительности персонала:

Основные способы
возможного **повышения
эффективности работы
персоналу:**

- контроль и поддержание трудовой дисциплины,
- качественное управление и учет результатов за выполненную работу каждого сотрудника,
- возможное исправление недостатков,
- диагностика и коррекция эмоциональной атмосферы в коллективе в целом и конкретно каждого работника.



Среди методов повышение эффективности работы персоналом отмечают:

- контроль явки работников на рабочее место (по началу рабочего дня),
- контроль рабочего времени сотрудника (его рациональное использование),
- трудоемкое начисление зарплаты по отработанным часам,
- выявление злостных нарушителей трудовой дисциплины,
- документация фактов нарушения трудовой дисциплины,
- контроль над выполнением рабочих графиков.

