

Закономерности управления персоналом



Выполнила студентка группы УПб 2601-01-00
Кушнаревская Виктория

План



1. Закономерность управления персоналом
 2. Основные закономерности управления персоналом
 3. Значение закономерностей
 4. Закономерности, связанные с межличностными отношениями
 5. Заключение
-

Закономерность управления персоналом

Закономерность управления персоналом - это объективно существующая необходимая связь явлений, устойчивое отношение между явлениями, связанными с управлением персоналом.

Закономерность управления персоналом

Закономерности управления персоналом пронизывают всю управленческую деятельность, влияют на состояние всех подсистем и элементов системы управления организации.



Закономерность управления персоналом

Закономерности могут прекращать свое действие в силу изменения условий производства и управления, а также в силу прекращения или начала действия экономических законов развития



Основные закономерности управления персоналом

Соответствие системы УП целям, особенностям, состоянию и тенденциям развития производственной системы.

Соответствие системы управления персоналом требованиям производства

Системное формирование управления персоналом

Необходимость учета всех взаимосвязей внутри системы управления персоналом, между ее подсистемами и элементами.

Оптимальное сочетание централизации и децентрализации управления персоналом

Определение степени централизации функций УП в сочетании с децентрализацией части функций.

Основные закономерности управления персоналом

Пропорциональное сочетание совокупности подсистем и элементов системы управления персоналом.

Совершенствование одной подсистемы или элемента системы УП может привести к диспропорциям в целостной системе управления.

Пропорциональность производства и управления

Оптимальное соотношение численности работников системы управления персоналом и производственной системы

Необходимое разнообразие системы управления персоналом

Система УП должна иметь некоторую идентичность по отношению к производственной системе и обладать не меньшей сложностью, чем последняя.

Основные закономерности управления персоналом

Изменение состава и содержания функций управления персоналом

С развитием организации возрастает роль одних функций управления персоналом и снижается роль других функций.

Минимизация числа ступеней управления персоналом

Чем меньше уровней управления имеет система управления персоналом, тем она эффективнее работает.

Единство действий закономерностей управления персоналом

Все закономерности связаны и взаимодействуют между собой в системе управления персоналом

Значение закономерностей

Закономерности управления персоналом пронизывают всю управленческую деятельность, влияют на состояние всех подсистем и элементов системы управления организации, они не зависят от воли и желания человека. Закономерности нужно изучать и знать направления их действия и взаимодействия.

Значение закономерностей

Пренебрежение ими может привести к действиям со стороны человека, которые вызовут нежелательные последствия и проблемы, решение которых потребует дополнительных затрат труда и ресурсов. Поэтому человек должен их сознательно использовать.

Закономерности, связанные с межличностными отношениями

Закономерность неопределенности отклика, ее суть - в различном восприятии людьми внешних воздействий, зависящем от различий в их личностных особенностях, характера конкретной ситуации, в которой происходит воздействие, особенностей передачи воздействия.

Закономерности, связанные с межличностными отношениями

Неадекватность отображения человека человеком и неадекватность самооценки. Смысл этой закономерности состоит в том, что один человек не может постичь другого человека, а также самого себя с такой степенью достоверности, которая была бы достаточной для принятия серьезных решений относительно этого человека и относительно самого себя.

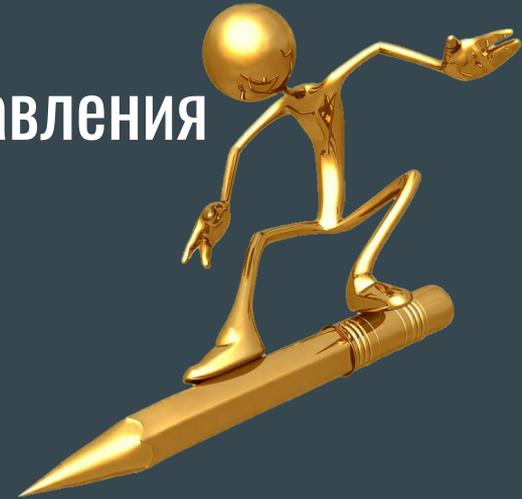
Закономерности, связанные с межличностными отношениями

Закономерность психологической самозащиты вытекает из того, что каждый человек ставит на первое место по отношению к другим людям физическую безопасность, пренебрегая их психологической безопасностью.

Система управления персоналом представляет собой:

**относительно автономную и специфическую подсистему
общей системы управления организацией;**

**совокупность взаимосвязанных процессов управления
человеческой деятельностью;**



**исполнительскую деятельность различных субъектов,
воздействующих на процесс труда и персонал организации;**

**совокупность методов воздействия на поведение человека в
процессе трудовой деятельности;**

**сам процесс взаимодействия субъекта и объекта
управления.**

Во-вторых, как инновация система управления персоналом обладает чертам и особенностями инновации вообще.



И, наконец, говоря о специфических чертах системы управления персоналом как инновации, можно выделить такие, как необходимость построения концепции и модели, выработки стратегии и политики управления персоналом, а также учета различных факторов, влияющих на управление персоналом.

Также, система управления персоналом, как и система управления вообще, предполагает постановку определенных целей и разработку механизмов контроля их выполнения.



Заключение

Управление персоналом признается одной из наиболее важных сфер жизни организации, способной многократно повысить её эффективность.

В целях эффективного управления кадрами организации необходимо грамотно использовать соответствующие технологии, закономерности принципы и методы управления персоналом.

Источники информации

1. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. / 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2007.
 2. Управление персоналом: учебник для вузов / под ред. Т.Ю. Базарова, Б. Л. Еремина / 3-е изд., перераб. и доп. – М: Юнити, 2014.
-

Спасибо за внимание!