

# Менеджмент персоналу

---

- Система роботи з персоналом
- Організація роботи з персоналом
- Стимулювання

# Система роботи з персоналом:

Кадрова політика

Підбір персоналу

Оцінювання персоналу

Розставлення персоналу

Навчання персоналу

# Базується:

- Загальна декларація прав людини
- Конституція
- Цивільний кодекс
- Кодекс законів про працю
- Система управління підприємством
- Плани соціально-економічного розвитку

# Кадрова політика -

генеральний напрямок у ставленні до персоналу.

Формується державою, головними партіями, керівництвом;

Відображається у вигляді адміністративних та моральних норм поведінки працівників

# Основні елементи:

- Тип влади у суспільстві
- Стиль керівництва
- Цінності керівництва
- Філософія підприємства
- Правила внутрішнього розпорядку
- Колективний договір
- Концепції управління персоналом

# Відображається:

- Філософія підприємства
- Правила внутрішнього трудового розпорядку
- Колективний договір
- Статут підприємства

- Охлократія (ochlos – натовп, юрба, панування натовпу): відсутність чіткого упорядкування громадян нормам моралі і права; громадянська поведінка визначається на стихійних зборах. В основі – критика, відкидання існуючих законів, суспільної моралі, інститутів влади, апеляція до примітивних, низовинних інтересів людини.

- **Автократія** (athor – автор) – необмежена влада однієї особи у суспільстві; влада сильної особи. У залежності від форми та рівня примусу:
  - Тиранія (Нерон, Калігула, І. Грозний)
  - Диктатура (Робесп'єр, Гітлер, Сталін, Франко)
  - Монархія (Петро І, Наполеон, Катерина ІІ)
- Позитив: якщо здійснюється нова політика і необхідно зруйнувати опір “натовпу” і лідер є прогресивним – це єдиний спосіб швидкого впровадження новацій



- Демократія (demos – народ) – “влада народу”: на основі суспільного самоврядування; дозволяє використати внутрішній потенціал людини; від методів примусу – до методів спонукання
- Принципи: самоврядування, виборність, змінність та прозорість влади, підпорядкування меншості більшості
- Заважає: стратифікація суспільства, нелегітимність, бюрократія...
- Сприяє: виборність, використання професіоналів, самоврядування

- “Біла влада” – відповідає розвинутому демократичному суспільству в умовах політичного плюралізму, цивілізованого ринку, культури управління на основі змагання (Німеччина, Франція...)
- “Сіра влада” - слабкий лідер, ліберальний тип правління, повноваження поділені між правителем (центральна влада) і близьким оточенням (Ришельє), нестійка влада: тенденція – до синьої влади

- “Синя влада” – великі спроможності як в авторитарному, так і в ліберальному суспільстві, базується на культурі управління злагоди. Близький Схід, Азія.

Значне збільшення управлінської еліти, орієнтація на політику, ідеологію, релігію.

- “Чорна влада” – авторитарне суспільство, командна культура управління, головні важелі управління – в одного правителя (Гітлер, Сталін, Франко). Бюрократична організація, централізація “зверху” навколо одного центру влади, командна культура, єдина ідеологія, відсутність опозиції, культ особистості, зниження політичного значення громадянина, обмеження прав, свобод, особистої та майнової безпеки...

Фінал: провал економіки, застій, відсутність конкуренції, розвитку – зміна форми влади

# Концепції управління персоналом

---

- Використання трудових ресурсів
- Управління персоналом
- Управління людськими ресурсами
- Управління людиною

- Використання трудових ресурсів (labor resources use) (к.ХІХ – 60р. ХХ). У виробництві розглядалась функція людини – праця, що вимірювалась витратами робочого часу і заробітною платою.
- Управління персоналом (personnel management). З 30-х р. ХХ, науковою основою була теорія бюрократичних організацій, людина розглядалась через формальну роль – посаду, управління здійснювалось за допомогою адміністративного механізму (принципи, методи, повноваження, функції)

- **Управління людськими ресурсами (human resource management).** Людина розглядається як ресурс, що не оновлюється, як елемент соціальної організації у єдності: трудової функції, соціальних відносин, стану працівника. Активізація людського чинника.
- **Управління людиною (human being management).** Людина – головний суб'єкт організації і особливий об'єкт управління, якій не розглядається як “ресурс”. Стратегія і структура організації будується на основі бажань і здібностей людини. Концепція всебічного розвитку людини

# Підбір персоналу

---

- Визначення потреби у персоналі
- Розробка моделей робочих місць
- Професійний відбір
- Формування резерву



# Оцінювання персоналу

---

- Визначення методики
- Оцінювання потенціалу
- Оцінювання індивідуального внеску
- Атестація персоналу

# Розставлення персоналу

---

- Планування службової кар'єри
- Визначення умов і винагороди праці
- Рух персоналу

# Навчання персоналу

---

- Професійна підготовка
- Підвищення кваліфікації
- Перепідготовка персоналу

# Організація роботи з персоналом

---

- Філософія підприємства
- Структура персоналу
- Регламентація управління
- Організація праці
- Формування колективу

# Філософія підприємства

---

- Цілі і завдання
- Декларація прав працівника
- Що заохочується і забороняється
- Ділові і моральні властивості
- Умови праці, робоче місце
- Система винагороди
- Соціальні гарантії
- Соціальні блага
- Хобі

# Структура персоналу

- Організаційна
- Функціональна
- Ролева
- Соціальна
- Штатна

# Регламентация управління

---

- Підприємства
- Персоналу
- Інформації
- Техніки
- Процесу

# Організація праці

---

- Організація робочого місця
- Цільове планування
- Техніка особистої праці
- Нормування праці



# Формування колективу

- Притирання (адаптація)
- Переворот
- Результативність
- Ефективність
- Майстерність
- Старість
- Смерть

# Стимулювання персоналу

---

- Теорії мотивування
- Система винагороди
- Методи управління
- Ефективність роботи