

Принципы управления персоналом

Работу выполнила:
Великородчанина
Софья
Упб 2601-01-00

2019 г.

План

- Основные понятия
- Классификации принципов управления персоналом

1-я классификация

- Современные зарубежные концепции и подходы к управлению персоналом

2-я классификация

-А.Файоль

-П.Харриот

3-я классификация

- Принципы построения системы управления персоналом

Определение

- **Принцип** (от лат. *principium* – начало, основа) –
 - 1) основное исходное положение какого-либо учения, теории, науки, мировоззрения, политической организации и т. д.;
 - 2) внутреннее убеждение человека, определяющее его отношение к действительности, нормы поведения и деятельности

(Большой энциклопедический словарь. М., 2001. С. 960).

- *Принципы управления персоналом (ПУП) - правила, основные положения и нормы, которым должны следовать руководители и специалисты в процессе управления персоналом.*



1. Классификация ПУП

I. Группа:

- ✓ Научности
- ✓ Плановости
- ✓ Первого лица
- ✓ Демократического централизма
- ✓ Единства распорядительства



II Группа (производных от первой):

- ✓ отбора, подбора и расстановки кадров;
- ✓ сочетания единоначалия и коллегиальности, централизации и децентрализации;
- ✓ линейного, функционального и целевого управления контроля исполнения решений и др.



Современные зарубежные концепции и подходы к управлению персоналом выделяют следующие принципы управления персоналом:

- 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.

Ряд американских и японских корпораций широко используют следующие принципы управления персоналом:

- пожизненного найма, контроля исполнения заданий, основанного на доверии;
- сочетания такого контроля с корпоративной культурой;
- консенсуальное принятие решений.



2. Классификация

- В своей книге «Общий и индустриальный менеджмент» Анри Файоль излагает основные принципы управления. Он пишет, что «количество принципов управления беспредельно... изменение ситуации может повлечь за собой изменение правил, которые, таким образом, до известной степени, оказываются порождением данной ситуации». Сам он рассматривает четырнадцать принципов управления.



Анри Файоль (1843-1925 гг.)

КРИТЕРИИ КАЧЕСТВА

- Разделение труда и специализация
- Единство цели и руководства
- Соотношение централизации и децентрализации
- Власть и ответственность
- Численность персонала

- Порядок
- Стабильность
- Инициатива

- Справедливость
- Инициативность
- Вознаграждение персонала
- Коммуникабельность персонала
- Инициатива в развитии организации

• По мнению Питера Харриота:

- ✓ *Стремление к взаимному благу*
- ✓ *Развитие организации есть развитие ее работников*
- ✓ *Принцип индивидуального подхода, принцип необходимости творческого подхода , принцип динамичности стимулов*
- ✓ *Принцип постижения сути*
- ✓ *Принцип постоянного внимания к работникам*
- ✓ *Принцип неизменной уважительности*
- ✓ *Принцип взаимопонимания*
- ✓ *Принцип доверия*
- ✓ *Принцип стимулирования*

3. Классификация ПУП



Принципы построения системы управления персоналом

- правила, основные положения и нормы, которым должны следовать руководители и специалисты подразделений управления персоналом при формировании системы управления персоналом организации.
- Принципы построения системы управления персоналом представляют собой результат обобщения людьми объективно действующих экономических законов, присущих им общих черт, начал их действия.
- Принцип позволяет формировать систему методов и каждый метод в отдельности.

Принципы построения системы управления персоналом

```
graph TD; A[Принципы построения системы управления персоналом] --> B[характеризующие требования к формированию системы управления персоналом]; A --> C[определяющие направления развития системы управления персоналом];
```

характеризующие
требования к
формированию
системы управления
персоналом

определяющие
направления
развития системы
управления
персоналом

Все принципы построения системы управления персоналом реализуются во взаимодействии. Их сочетание зависит от конкретных условий функционирования системы управления персоналом в организации.

Некоторые принципы, определяющие требования к формированию системы управления персоналом:

- 1) экономичность – предполагает наиболее экономичную организацию системы управления персоналом;
- 2) перспективность – необходимо учитывать перспективы развития организации;
- 3) комплексность – необходимо учитывать воздействие на систему управления всех факторов;
- 4) простота – чем проще устроена система управления, тем лучше она работает;
- 5) научность – ориентация на современные достижения науки в сфере управления;
- 6) прозрачность – система должна строиться на единой концепции;
- 7) автономность – обеспечение оптимальной независимости структур;
- 8) согласованность – взаимодействие между вертикальными иерархическими звеньями должно быть согласованным;
- 9) устойчивость – наличие «локальных регуляторов», которые при отклонении от заданной цели организации ставят того или иного работника или подразделение в невыгодное положение;
- 10) комфортность – максимум удобств для творческих процессов выработки, принятия и реализации решений человеком;
- 11) многоаспектность – управление персоналом может осуществляться по различным каналам;
- 12) прогрессивность – соответствие передовым зарубежным и отечественным аналогам.

Некоторые принципы, определяющие требования к развитию системы управления персоналом:

- 1) концентрация – аккумулятивное объединение работников отдельной структуры управления персоналом на реализации одной или нескольких задач;
- 2) специализация – формирование отдельных структур, специализирующихся на выполнении однородных функций;
- 3) гибкость – приспособляемость системы управления персоналом к изменению состояния объекта;
- 4) непрерывность – отсутствие перерывов в работе системы;
- 5) ритмичность – выполнение одинакового объема работ в равные временные сроки;
- 6) параллельность – одновременное выполнение отдельных управленческих решений

Список литературы

- Грязнова Н.Л. Управление персоналом: Курс лекций [Текст] / КТИПП, 2008.
- Спивак В. Управление персоналом для менеджеров: учебное пособие. – Litres, 2017.
- Управление – это наука и искусство. С. 20–42.
- Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. СПб.: Питер, 2002. С. 672.
- Хэрриот Питер. Карьера // Управление человеческими ресурсами / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб.: Питер, 2002. – С. 657-675.
- Кибанов А. Я. Управление персоналом организации. – КНОРУС, 2012.
- Управление персоналом, Людмила Доскова, [эл.ресурс]: [/http://fictionbook.ru/author/lyudmila_doskova/upravleni_personalom/read_online.html](http://fictionbook.ru/author/lyudmila_doskova/upravleni_personalom/read_online.html)
- Основы теории управления: Учебное пособие [Текст] / под редакцией В. Н. Парахиной, Л.И. Ушвицкого. - М.: Финансы и статистика, 2014. - 560 с.
- Черёмушкинский П.В. Теория и практика управления[Текст]/. - М.: Дело, 2011-324 с.
- Е. Бабушкина. Антикризисное управление: конспект лекций [Текст]/Управление, подбор персонала, 2008. – 27

Спасибо за внимание

