

# Закономерности управления персоналом

ВЫПОЛНИЛА СТУДЕНТКА ГРУППЫ  
УПБ2601-01-00

ЕВДОКИМОВА АННА

# План

1. Понятие закономерности управления персоналом
2. Сущность закономерностей управления персоналом
3. Важнейшие закономерности управления персоналом
4. Общие закономерности управления персоналом
5. Заключение

# Понятие закономерности управления персоналом

**Закономерность управления персоналом** - объективно существующая необходимая связь явлений, внутренняя существенная взаимосвязь между причиной и следствием, устойчивое отношение между явлениями, связанными с управлением персоналом, взаимоотношениями между людьми и накладывающими значительный отпечаток на их характер.

# Сущность закономерностей управления персоналом

Закономерности управления персоналом отражают объективно существующие, систематически повторяющиеся, существенные взаимосвязи между различными элементами и явлениями в процессе управления.

Управление персоналом организации опирается на законы и закономерности, изучаемые различными науками, связанными с управлением (теория управления, экономическая кибернетика и др).

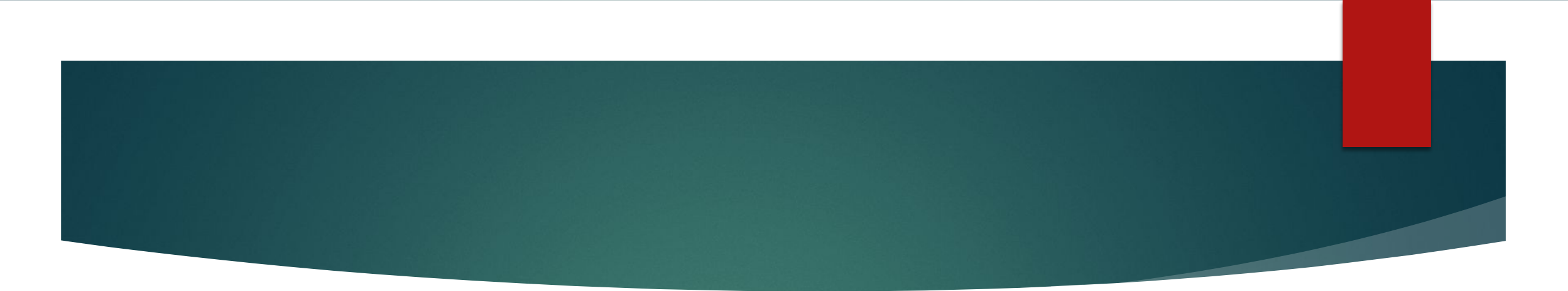
Но управление персоналом организации подчиняется и закономерностям, присущим только этому процессу.



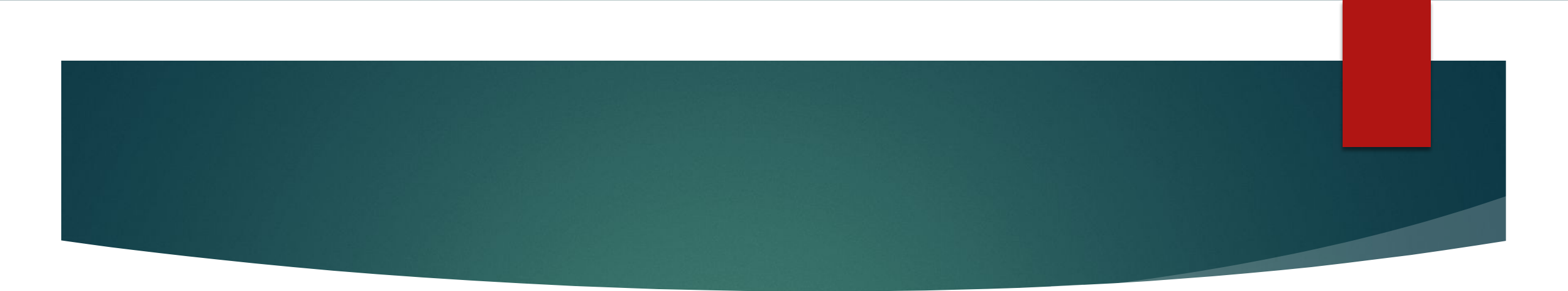
# Важнейшие закономерности управления персоналом

К важнейшим закономерностям управления персоналом относятся закономерности синергии, информированности и упорядоченности, развития, композиции.





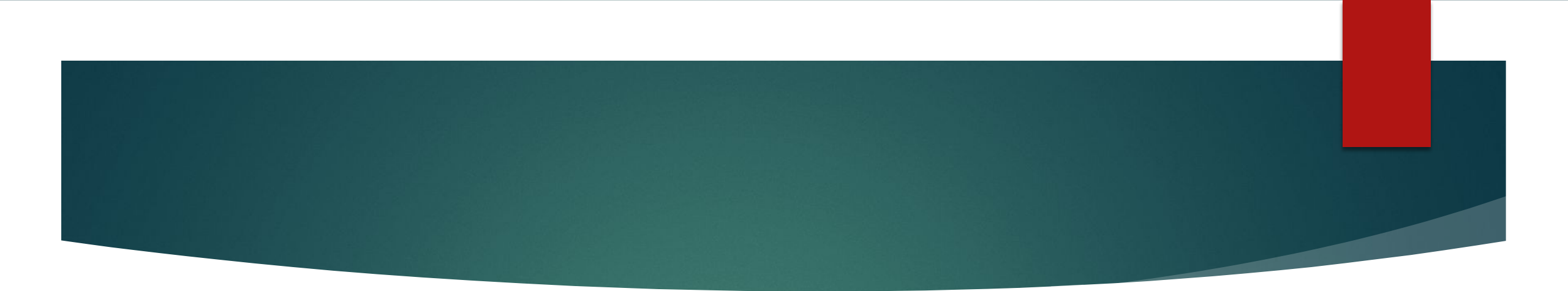
**Закономерность синергии** выражается в приросте энергии организации, превышающем силу индивидуальных усилий членов данной организации. Синергия выделяет организацию из ряда других систем материального мира, так как для всех естественных систем характерен закон сохранения и превращения энергии, в соответствии с которым в любой замкнутой системе при всех её изменениях количество энергии остается постоянным. Однако в соответствии с закономерностью синергии в социальных системах управления возможно изменение внутренней энергии как в сторону увеличения, так и в сторону уменьшения. Наиболее важной особенностью действия закона синергии в рамках социальной системы управления признается возможность управления приростом энергии.



**Закономерность информированности и упорядоченности** состоит в том, что любая социальная система управления может существовать только при условии информационного обеспечения. При этом информация внутри системы должна быть структурирована и упорядочена в виде прямых и обратных связей, ибо, как уже отмечалось, управление возможно только при наличии коммуникаций. В современном обществе уровень развития государства определяется не только экономическими и природными ресурсами, но и состоянием информационного обеспечения (или информационной среды).

Информационная среда содержит совокупность всех знаний, которыми владеют граждане данной страны. Часть этих знаний воплощена в материальных ценностях и средствах производства. В то же время значительная часть информационной среды существует в виде норм общей и политической культуры, морали и т.п.





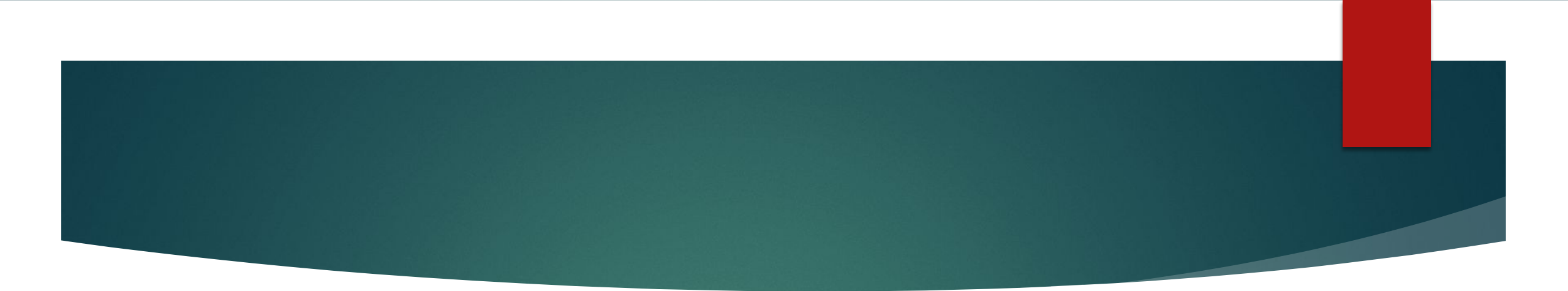
**Закономерность развития** заключается в том, что социальная система управления способна к развитию, т.е. организация изменяется во времени. Она рождается, развивается и умирает. Иными словами, организация имеет свое прошлое, настоящее и будущее. При этом развитие организации должно осуществляться целенаправленно. Цель - это идеальный мысленный результат деятельности. Как правило, цель управления рассматривается как желаемое состояние системы управления. Правильное определение целей развития - залог успешного развития организации.

# Общие закономерности управления персоналом

К общим закономерностям управления можно отнести следующие закономерности:

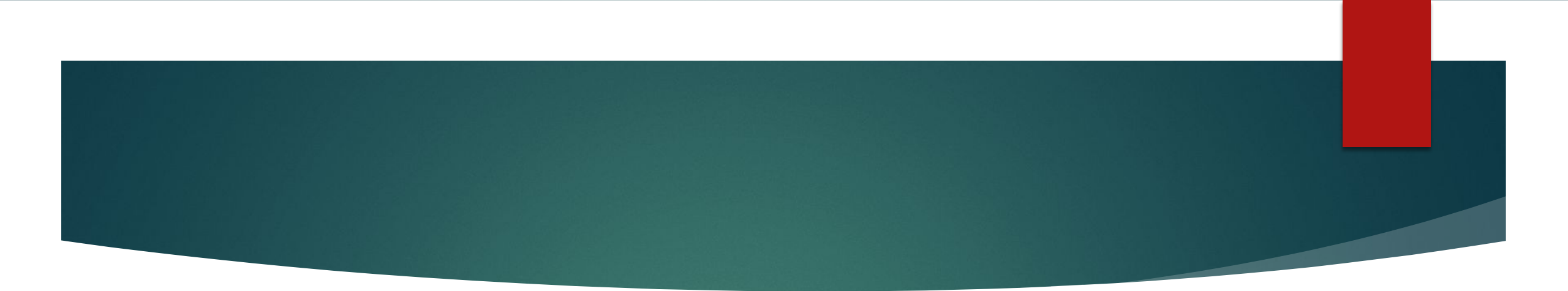
- ▶ соответствия социального содержания управления формам собственности на средства производства;
- ▶ преимущественной эффективности сознательного планомерного управления;
- ▶ соотносительности управляющей и управляемой систем, субъекта и объекта управления;
- ▶ усиления процессов разделения и кооперации труда в управлении и так далее.





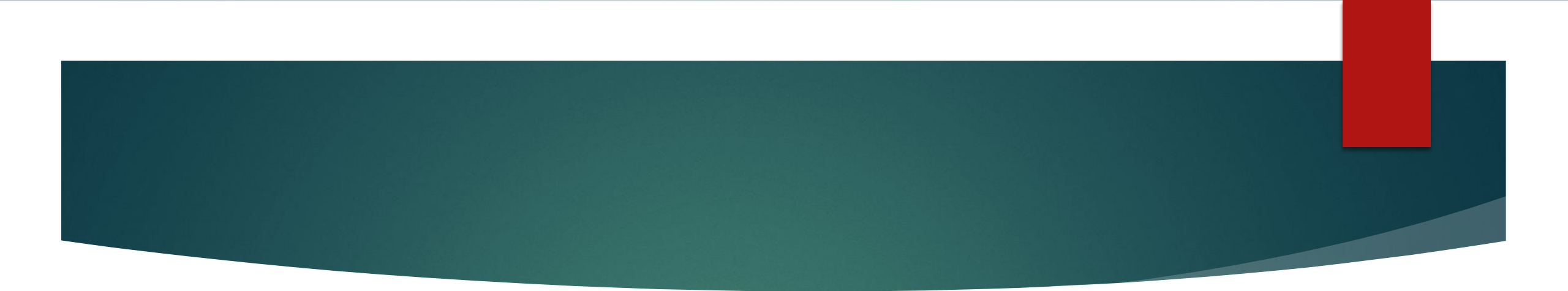
**Закономерность соответствия социального содержания управления формам собственности на средства производства** предполагает создание систем управления, адекватных формам собственности на средства производства. Так, приватизация предприятий промышленности и торговли обусловила многообразие организационно-правовых форм этих предприятий и ослабила централизованное руководство их деятельностью.

**Преимущественная эффективность сознательного планомерного управления** тоже закономерна, так как система управления с плановой регуляцией протекающих в ней процессов и потенциально, и фактически эффективнее систем управления со стихийной регуляцией этих процессов. Подтверждением тому служит широкое применение программно-целевого подхода, системного подхода и анализа на всех уровнях управления в современном обществе.



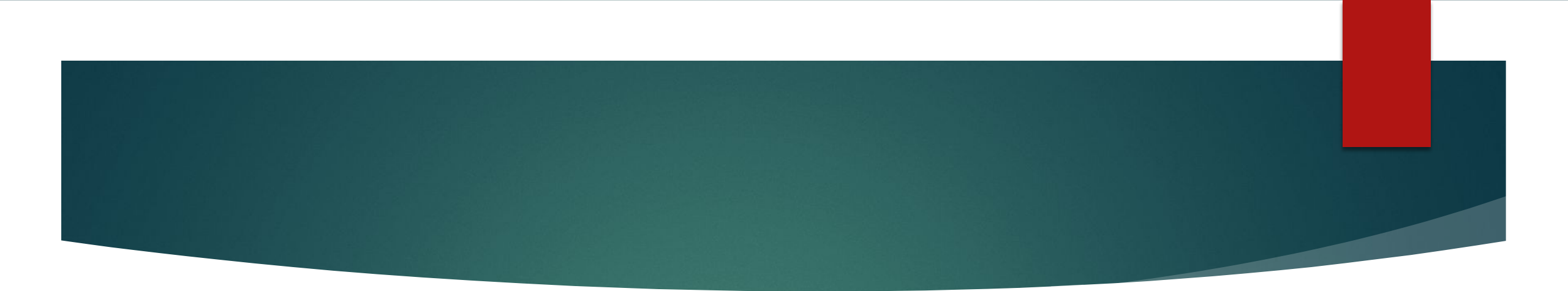
**Закономерность соотносительности управляющей и управляемой подсистем, субъекта и объекта управления** означает соответствие сферы управления требованиям объекта управления. Вместе с тем изменение субъекта управления часто требует трансформации управляющей подсистемы. Так, оживление российской экономики в начале XXI в. потребовало трансформации системы управления, что послужило импульсом к проведению административной реформы 2004 г.

К **закономерностям управления** можно отнести и **усиление процессов разделения и кооперации труда в управлении**. Закономерность отражает, с одной стороны, дальнейшее горизонтальное и вертикальное разделение труда в управлении, что связано с развитием отраслей (в том числе и торговли), увеличением масштабов управляемых систем, появлением новых функций и видов деятельности. С другой стороны, разделение труда обуславливает его координацию, т.е. согласованность действий субъектов управления, что выражается в кооперации управленческого труда.



**Закономерность изменения функции и управления** означает возрастание одних функций и убывание других на различных иерархических уровнях управления. Так, если на уровне торгового дома решаются стратегические задачи, охватывающие инвестиционную политику фирмы, распределение прибыли и т.п., то на уровне каждого входящего в торговый дом магазина решаются преимущественно тактические вопросы, связанные с реализацией товаров населению.

**Закономерность оптимизации числа звеньев управления** предполагает устранение излишних звеньев управления, что повышает его гибкость и оперативность.



**Закономерность концентрации функций управления** состоит в том, что каждая ступень управления стремится к большей концентрации функций, т.е. к расширению и росту численности управленческого персонала. Эту закономерность наглядно иллюстрируют данные о росте численности бюрократического аппарата, которая наблюдается во всех странах.

**Закономерность распространенности контроля** отражает зависимость между числом подчиненных и возможностями эффективного руководства их деятельностью и контроля их действий со стороны руководителя. Оптимальным считается наличие 7-10 подчиненных в непосредственном подчинении у одного руководителя. Более подробно этот вопрос будет рассмотрен ниже при изучении управления персоналом и процесса формирования наиболее эффективных групп.

# Заключение

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. 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.



Следует сказать, что еще не все закономерности управления персоналом глубоко изучены и открыты. Закономерности (как и законы) могут прекращать свое действие в силу изменения условий производства и управления, а также в силу прекращения или начала действия законов развития экономики. По мере перехода к рынку такие изменения происходят особенно интенсивно.





# СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Понятие.

[https://studopedia.su/7\\_43348\\_osnovnie-zakonomernosti-upravleniya-personalom.html](https://studopedia.su/7_43348_osnovnie-zakonomernosti-upravleniya-personalom.html)

2. Закономерности управления персоналом [Электронный ресурс]:-

[https://studme.org/193908259947/menedzhment/zakonomernosti\\_upravleniya\\_personalom](https://studme.org/193908259947/menedzhment/zakonomernosti_upravleniya_personalom)



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!