

Методология управления персоналом организации.



- 
- **Методология управления персоналом предполагает рассмотрение сущности персонала организации как объекта управления, процесса формирования поведения индивидов, соответствующего целям и задачам организации, методов и принципов управления персоналом.**

- **Ясно, что управление производством осуществляется через человека: через людей вносятся определенные коррективы в техническую, технологическую и организационную стороны процесса производства. Но и сами работники являются объектом управления. Это касается прежде всего количества и качества рабочей силы, формирования трудового потенциала, его развития и использования, мотивации трудового поведения, трудовых и личностных отношений и т.д.**

Сущность системы управления персоналом

- **Персонал является неотъемлемой частью любой организации, т.к. любая организация представляет собой взаимодействие людей, объединенных общими целями. Управление персоналом, впрочем, как и организацией в целом, является необходимым элементом этого взаимодействия, т.к. "всякий непосредственно общественный или совместный труд, осуществляемый в сравнительно крупном масштабе, нуждается в большей или меньшей степени в управлении, которое устанавливает согласованность между индивидуальными работами и выполняет общие функции, возникающие из движения**

● **Целями регулирования в общем виде являются обеспечение, поддержание и предупреждение тех или иных последствий в зависимости от конкретного характера проявлений со стороны объекта управления. В основе управления персоналом лежит определение траектории развития системы "Кадры" и регулирование ее поведения в динамике в соответствии с развитием внешнего окружения, внутренних противоречий, задач предприятия (организации, фирмы) как производственно-хозяйственной системы.**



Итак, с одной стороны, имеются рабочие места с их требованиями к работникам в отношении квалификации, подготовки, личных качеств, с другой - имеются рабочие с различными качествами, профессиональной подготовкой, квалификацией. Управление персоналом предполагает воздействие на обе стороны с целью обеспечить требуемое соответствие. Это сложная задача, так как меняются и требования к работникам, и сам персонал предприятия

Управление идет по следующим направлениям:

- ➔ изменение численности работников и форм занятости;**
- ➔ изменение структуры персонала;**
- ➔ изменение мотивации персонала и т.д.**

ЦЕЛИ

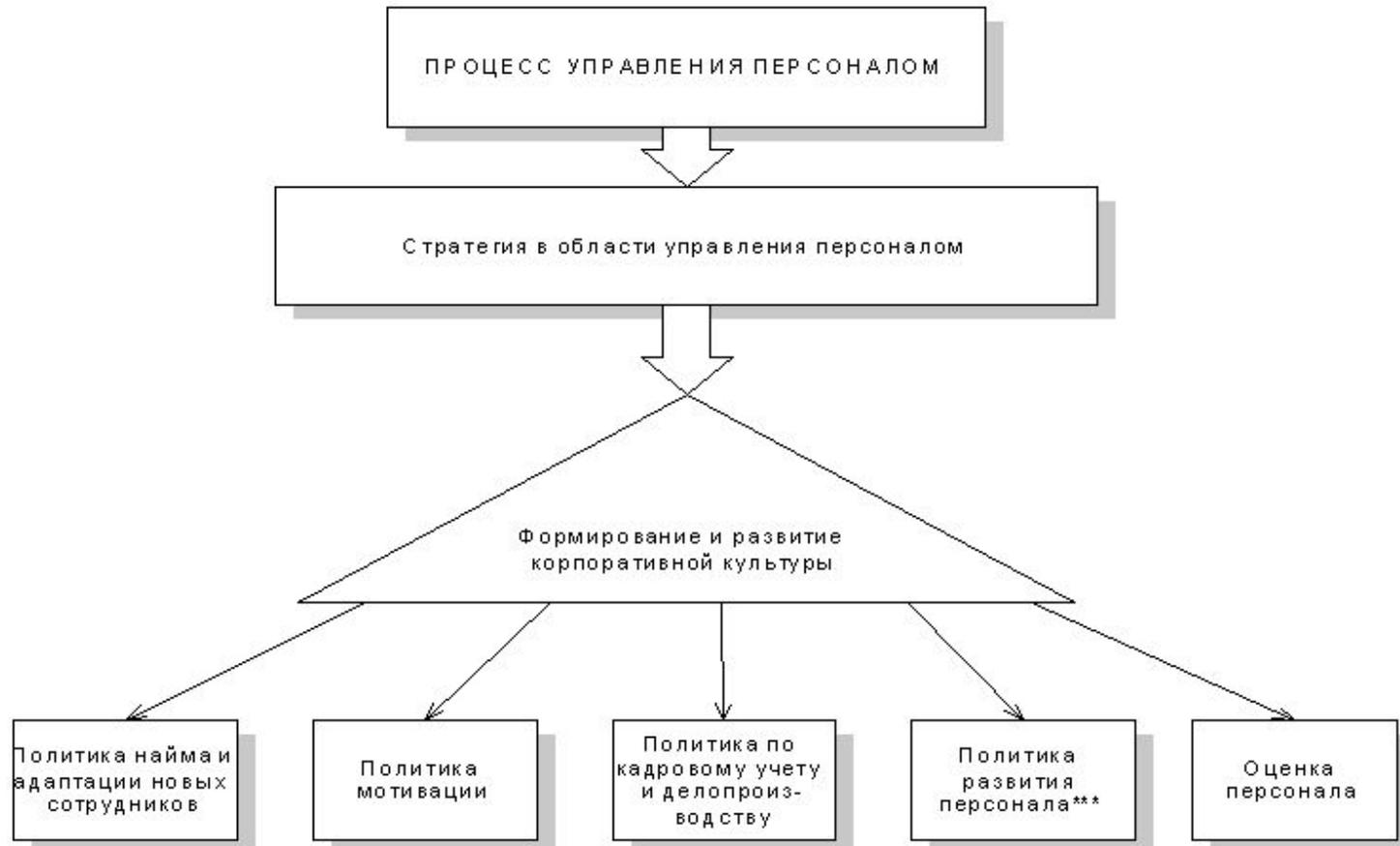
- ◆ **повышение конкурентоспособности предприятия в рыночных условиях;**
- ◆ **повышение эффективности производства и труда, в частности достижение максимальной прибыли;**
- ◆ **обеспечение высокой социальной эффективности функционирования коллектива.**

поставленных целей требует

решения таких задач, как:

- 1) обеспечение потребности предприятия в рабочей силе в необходимых объемах и требуемой квалификации;**
- 2) достижение обоснованного соотношения между организационно-технической структурой производственного потенциала и структурой трудового потенциала;**
- 3) полное и эффективное использование потенциала работника и производственного коллектива в целом;**
- 4) повышение эффективности управления персоналом, достижение целей управления при сокращении**

Эффективность управления персоналом, наиболее полная реализация поставленных целей во многом зависят от выбора вариантов построения самой системы управления персоналом предприятия, познания механизма его функционирования, выбора наиболее оптимальных технологий и методов работы с людьми.



СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ.



Презентацию выполнила
студентка 3курса 2 группы
Морозова Анастасия ★