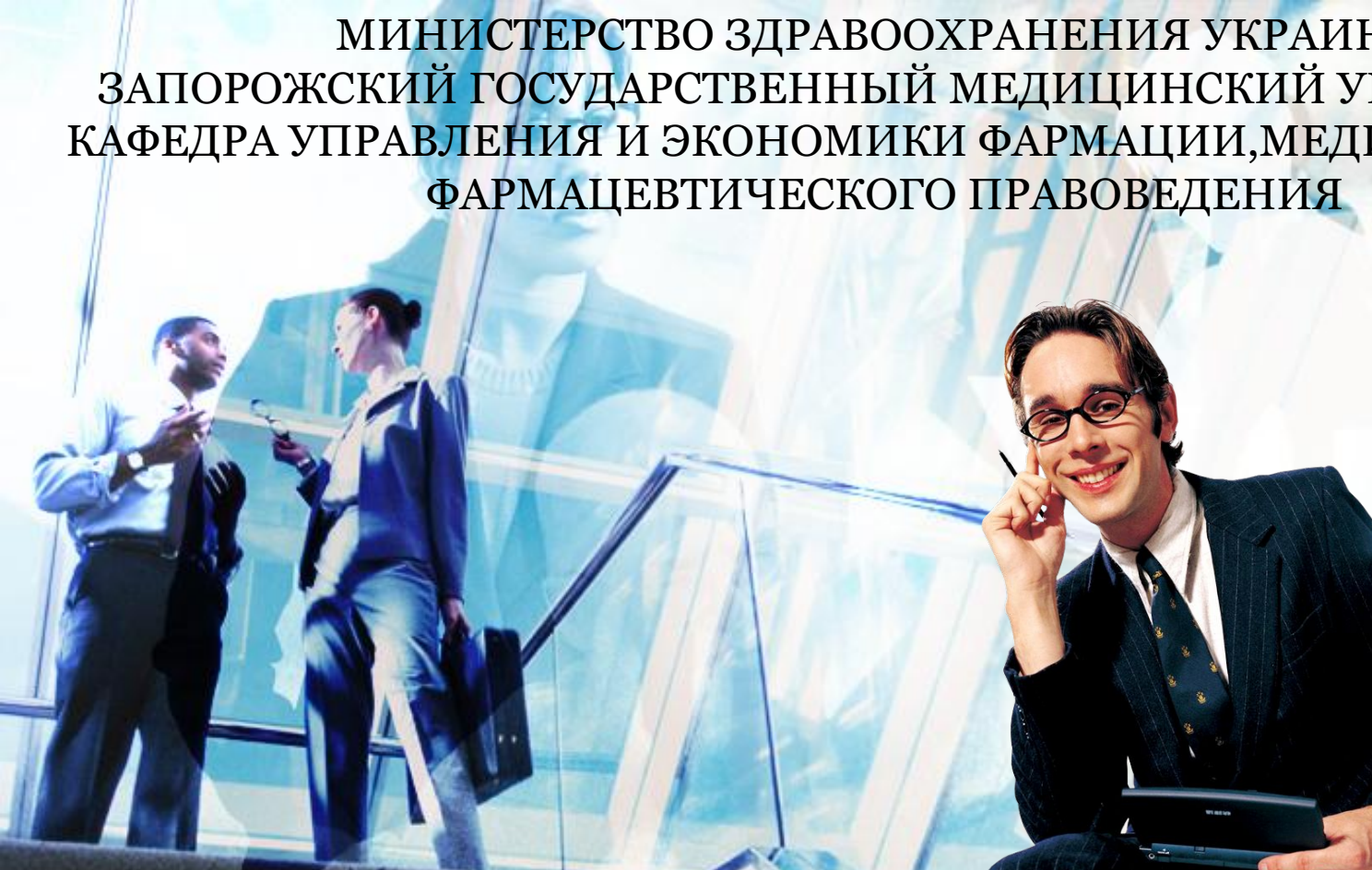


МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ УКРАИНЫ
ЗАПОРОЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ И ЭКОНОМИКИ ФАРМАЦИИ, МЕДИЦИНСКОГО И
ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОГО ПРАВОВЕДЕНИЯ



**Управление трудовыми
ресурсами, конфликтами,
организационными
изменениями, стрессами**

План

- 1. Управление персоналом организации.
- 2. Формирование трудовых ресурсов.
- 3. Отбор кадров.
- 4. Определение заработной платы.
- 5. Переподготовка кадров.
- 6. Повышение качества трудовой жизни.
- 7. Управление конфликтами.
- 8. Управление организационными изменениями.
- 9. Управление стрессами.

Управление персоналом организации

- - это целенаправленная **деятельность руководящего состава организации, руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, включающая разработку концепции и стратегии кадровой политики принципов и методов управления персоналом.**



Управление персоналом организации

Заключается:

- в формировании системы управления персоналом;
- планировании кадровой работы, разработке оперативного плана кадровой работы;
- проведении маркетинга персонала;
- определении кадрового потенциала потребности организации в персонале.



Технология управление персоналом организации

охватывает широкий спектр функций

от приема



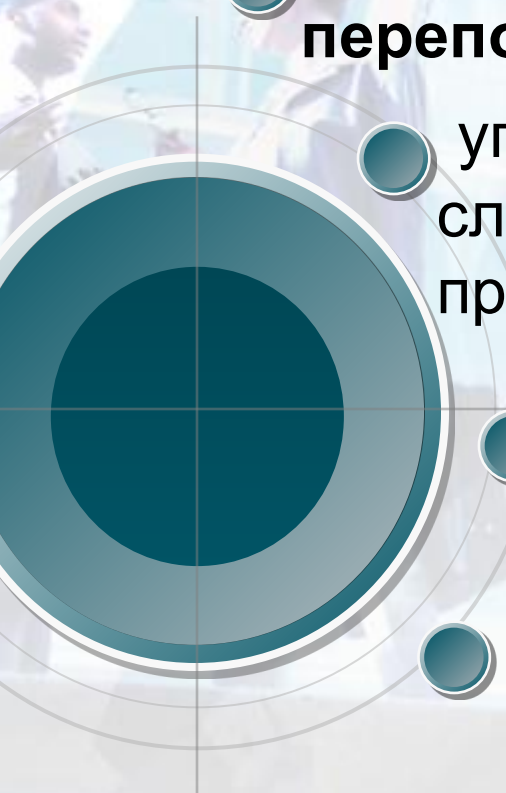
до увольнения кадров



Технология управление персоналом организации

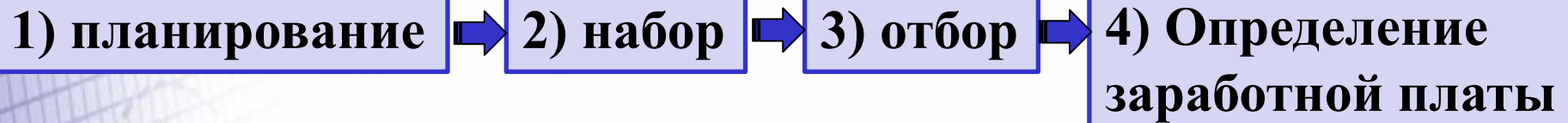
- 
- **наем, отбор и прием персонала;**
 - деловая оценка персонала при приеме, аттестации, подборе
 - **профориентация и трудовая адаптация,**
 - мотивация трудовой деятельности персонала и его использования;
 - **организация труда и соблюдение этики деловых отношений**
 - управление конфликтами и стрессами;
 - **обеспечение безопасности персонала;**

Технология управление персоналом организации

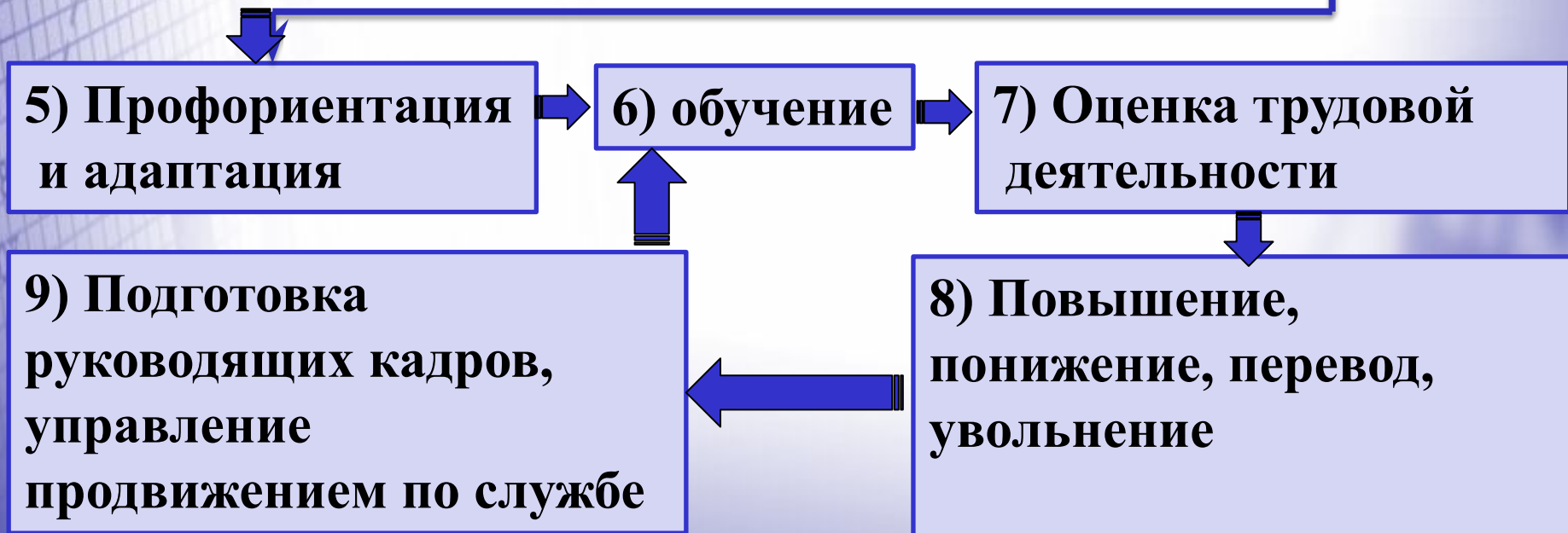
- 
- управление нововведениями в кадровой работе;
 - **обучение, повышение квалификации и переподготовка кадров;**
 - управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением;
 - **управление поведением персонала в организации;**
 - управление социальным развитием кадров;
 - **высвобождение персонала.**

Управление трудовыми ресурсами

1. Формирование трудовых ресурсов



2. Развитие трудовых ресурсов



Управление конфликтами



Конфликт — это отсутствие согласия между двумя или более сторонами, которые могут быть конкретными лицами или группами



Конфликт может быть

функциональный

**вести к повышению
эффективности
организации**

дисфункциональный

**приводит к снижению
личной
удовлетворенности,
группового
сотрудничества и
эффективности
организации**

Существует четыре типа конфликтов

внутриличностный

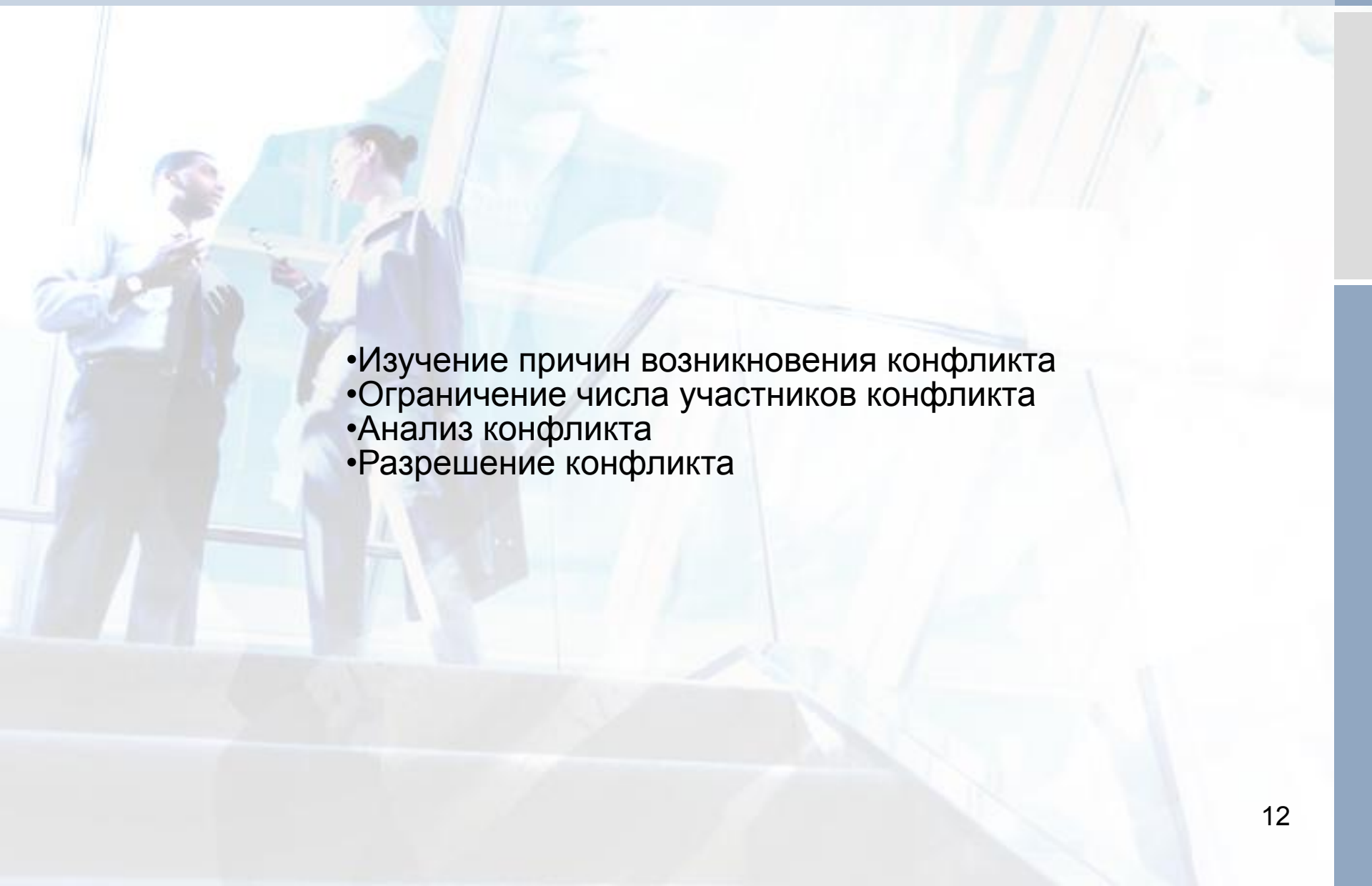
межличностный

**Типы
конфликтов**

межгрупповой

**между личностью и
группой**

Управление конфликтом

- 
- Изучение причин возникновения конфликта
 - Ограничение числа участников конфликта
 - Анализ конфликта
 - Разрешение конфликта

Потенциальные причины конфликта

- **совместно используемые ресурсы;**
- **взаимозависимость заданий;**
- **различия в целях;**
- **различия в восприятиях и ценностях;**
- **различия в стиле поведения и биографиях людей;**
- **плохая коммуникация.**



К потенциальным отрицательным последствиям конфликта относятся

- снижение производительности;
- неудовлетворенность;
- снижение морального состояния;
- увеличение текучести кадров;
- ухудшение социального взаимодействия;
- ухудшение коммуникаций;
- повышение лояльности к подгруппам и неформальным организациям.

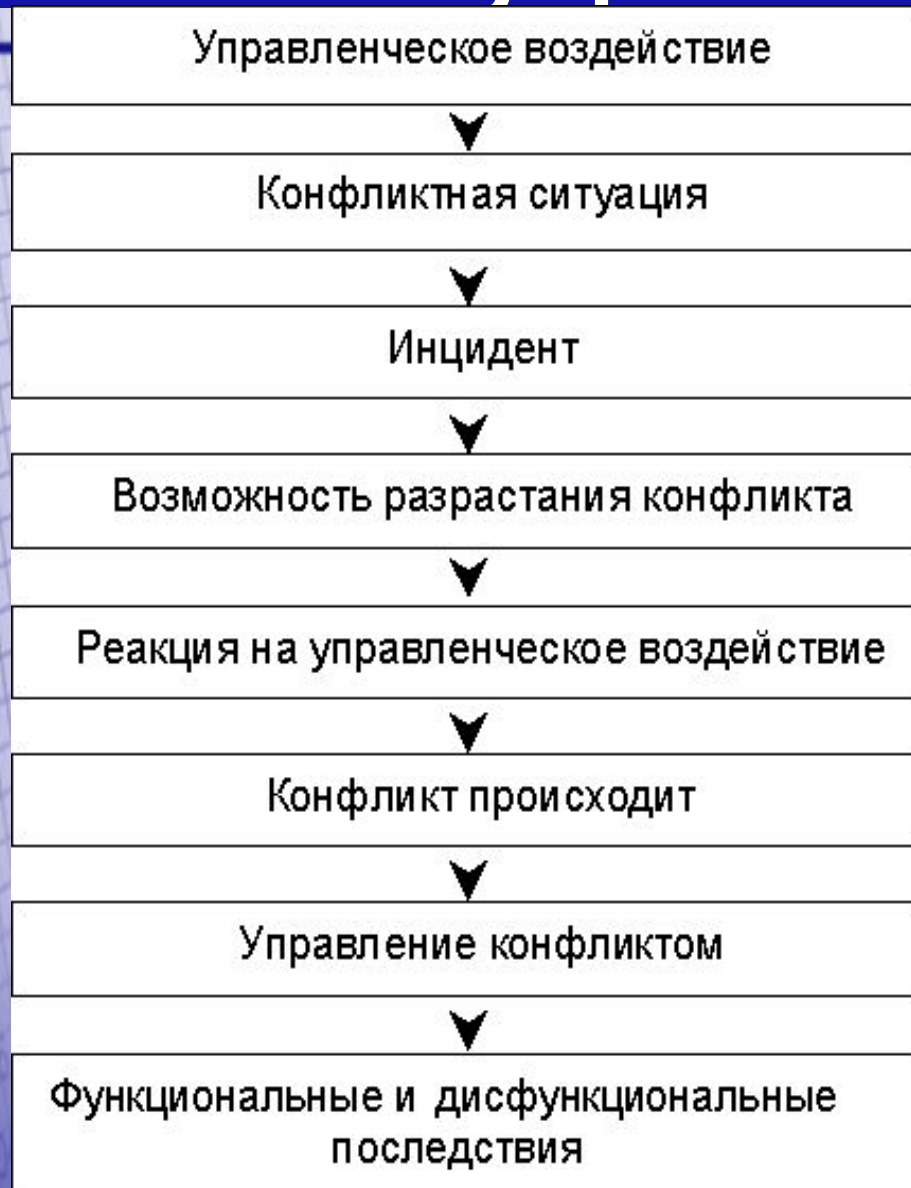


Способы управления конфликтной ситуацией

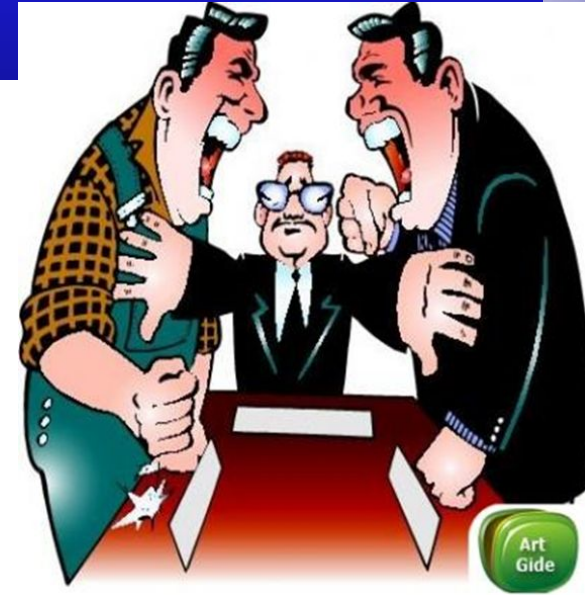
Структурные

Межличностные

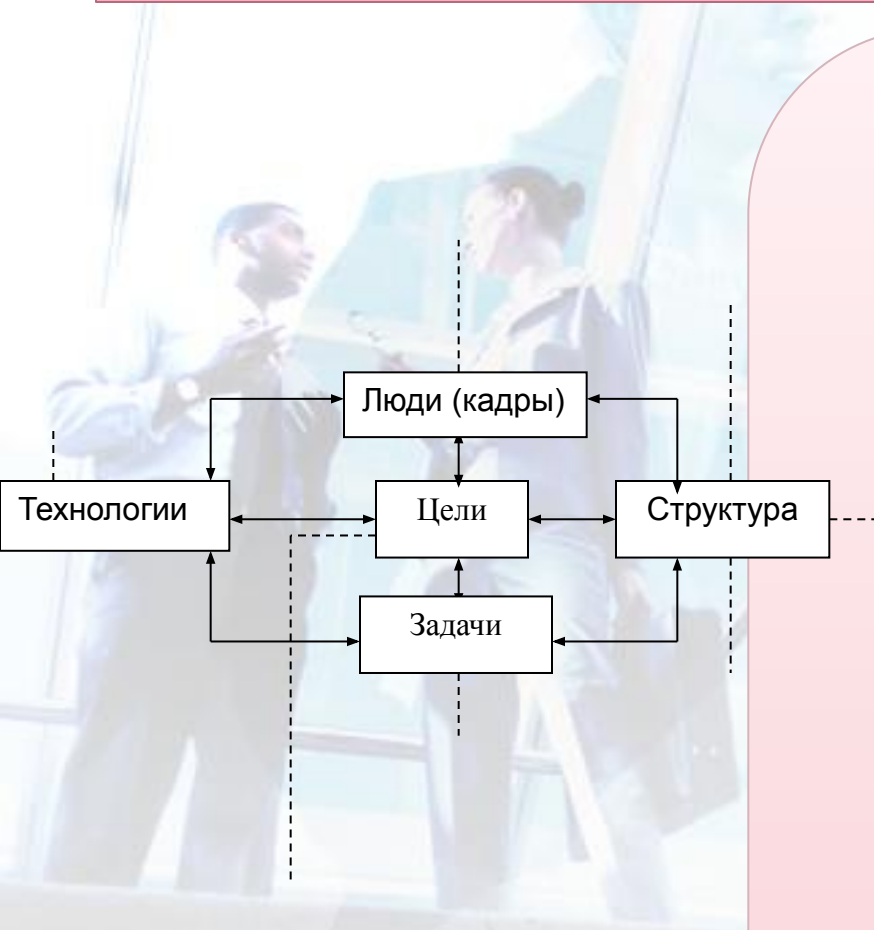
Модель возникновения конфликта и управления им



Конфликт не происходит



Управление изменениями



Изменения в организации это решение руководства, изменить одну или более внутренних переменных в целях организации, структуре, задачах, технологии и человеческом факторе.

Стресс



- **(от англ. *stress* — давление, нажим, напор; гнёт; нагрузка; напряжение)** — неспецифическая (общая) реакция организма на воздействие (физическое или психологическое), нарушающее его гомеостаз, а также соответствующее состояние нервной системы организма (или организма в целом)

Виды стресса



Для повышения производительности и понижения уровня стресса, необходимо:

- разработать систему приоритетов в своей работе;
- научиться говорить «нет», когда объем работы достигнет предела, после которого вы не можете взять на себя еще больше работы;
- наладить особенно эффективные и надежные отношения с вашим «боссом»;
- не соглашаться с руководителем или кем-либо, кто начинает выставлять противоречивые требования (конфликт ролей);
- сообщить своему руководителю или сотрудникам, когда вы почувствуете, что ожидания или стандарты оценки не ясны (неопределенность ролей);
- обсудить чувство скуки или отсутствие интереса к работе со своим руководителем;
- находить каждый день время для отключения и отдыха;
- соблюдать режим питания;
- поддерживать себя в форме с помощью физических упражнений;
- пытаться достичь общего равновесия в жизни.

Чтобы управлять другими, достигая при этом высокой производительности труда и низкого уровня стресса, необходимо:

- оценить способности, потребности и склонности

ваших

работников и попытаться выбрать объем и тип работы

для них, соответствующие этим факторам;

- разрешить вашим работникам отказываться от выполнения какого-либо задания, если для этого есть достаточно оснований;
- использовать стиль лидерства, соответствующий требованиям данной ситуации;
- обеспечить надлежащее вознаграждение за эффективную работу;
- выступать в роли наставника по отношению к вашим подчиненным, развивая их способности и обсуждая

с

ними сложные вопросы.