



Тема № 7: «Возможности управления человеческими ресурсами».
Лекция № 7: «Возможности управления человеческими ресурсами».



АКТУАЛЬНОСТЬ ТЕМЫ (ЗАНЯТИЯ)

Организаторские способности, и в частности умение грамотно работать с военными кадрами, руководителя любого ранга во многом определяют эффективность функционирования возглавляемого им воинского коллектива.

С принятием Конституции Российской Федерации, Федеральным Собранием Российской Федерации, Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Министерством обороны Российской Федерации приняты и изданы законодательные и другие нормативные правовые акты, которые во многом расширили права и льготы военнослужащих и определили границы правовой деятельности военных руководителей в работе с военными кадрами.

Целью лекции ставится рассмотрение основных вопросов ведения кадровой политики, возможности активизации человеческого ресурса. В лекции мы рассмотрим некоторые проблемы теории управления, связанные с вопросами планирования повседневной деятельности в подразделении.



УЧЕБНЫЕ ВОПРОСЫ



1. Основы кадровой политики организации.
Активизация человеческих ресурсов.
2. Прикладные проблемы теории управления применительно к вопросам воспитания и обучения.
3. Система плановой работы руководителя.



а) основная:

1. Поршнева А.Г., Румянцева З.П., Соломатина Н.А. Управление организацией. Учебник. Изд. 4-е. Москва, ИНФРА – М, 2016 г. (стр. 109-125).
2. Гапоненко А.Л., Савельева М.В. Теория управления. Учебник. – М.: Юрайт, 2015 г. (стр. 206-221; 115-121).
3. Латфуллин А.С., Никитин А.С., Серебренников С.С. Теория менеджмента. Учебник для вузов. 2-е изд. Стандарт третьего поколения. - СПб.: Питер, 2014 г. (стр. 247-254).

б) дополнительная:

1. Коробко В.И. Теория управления. Учебное пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015 г. (стр. 202-229).

в) нормативная:

1. Общевоинские уставы Вооружённых Сил Российской Федерации. – М.: Воениздат, 2014 г.

г) справочная:

1. Проблемы теории и практики управления. Международный журнал.



ПЕРВЫЙ УЧЕБНЫЙ ВОПРОС



Основы кадровой политики организации.

Активизация человеческих ресурсов



ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ КАДРОВЫХ СЛУЖБ



Кадровая политика – это основополагающее направление работы руководства организации по созданию, сохранению, укреплению и развитию кадрового потенциала, способного своевременно и качественно решать стоящие перед ним задачи.

Основное содержание работы кадровых служб

формирование кадров организации (планирование, отбор и наем, высвобождение, анализ текучести и т.п.);

развитие работников (профессиональная ориентация и переподготовка, аттестация и оценка персонала, организация продвижения по службе);

совершенствование организации труда и его стимулирование, создание безопасных условий труда.



Задачи кадровых служб

- всесторонняя поддержка бизнеса;
- формирование политики прогноза персонала, поддержки творческого отношения к делу; обеспечение высокого уровня профессионализма и качества экспертизы в кадровых вопросах;
- выявление проблем в сфере использования трудовых ресурсов и привлечение к ним внимания руководителей различного уровня для принятия соответствующих решений;
- создание условий для высокопродуктивной работы и поддержка творчества и новаторства;
- расширение знаний менеджеров организаций с целью эффективного использования потенциала сотрудников.



ФАКТОРЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ РОЛЬ КАДРОВЫХ СЛУЖБ



1. *Технико-технологические:*

изменение структуры и форм занятости: дифференциация персонала и формирование "внутренних рынков труда";

пересмотр организации труда с акцентом на интегрированные трудовые функции и групповую работу;

непрерывное повышение квалификации и переподготовка персонала;

создание комплексных систем управления качеством работы.

2. *Личностные:*

пересмотр принципов занятости, гибкие, индивидуальные формы работы;

создание системы непрерывного образования кадров;

ориентация системы стимулирования на предпринимательство, новаторство, участие в управленческих решениях;

изменение стиля руководства и повышение роли "корпоративной культуры" в системе управления;

комплексный подход к воспроизводству человеческих ресурсов в организации, закрепление и развитие ключевых кадров.



ФАКТОРЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ РОЛЬ КАДРОВЫХ СЛУЖБ



3. Экономические и социально-политические:

аккумуляция передового международного опыта управления кадрами;

создание новых форм конструктивного сотрудничества работников, профсоюзов и администрации компаний;

усиление взаимодействия кадровых служб с государственными органами;

политизация управления трудом.

4. Развитие теории управления:

формирование целостного "видения" управления персоналом понимание роли личности в обеспечении эффективной работы организации;

повышение аналитической обоснованности решений по использованию трудовых ресурсов.



ВТОРОЙ УЧЕБНЫЙ ВОПРОС



Прикладные проблемы теории
управления применительно к вопросам
воспитания и обучения



РАБОТА С ВОЕННЫМИ КАДРАМИ

Командир – организатор решения кадровых вопросов. В своей работе он должен выделять следующие направления:



изучение офицеров, прежде всего занимающих основные командно-штабные должности, их морально-деловых и профессиональных качеств

подбор, расстановка офицеров, оказание помощи вновь назначенным на воинские должности, создание кадрового резерва

работа с молодыми офицерами, создание необходимых условий для их служебного роста и социальной защиты, совершенствование воспитательной работы с ними

поддержание необходимого уровня укомплектованности офицерскими кадрами, прежде всего в частях, определяющих боевую готовность войск

стимулирование службы подчиненных офицеров и прапорщиков, разумное применение дисциплинарной практики



ТРЕТИЙ УЧЕБНЫЙ ВОПРОС



Система плановой работы руководителя



УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ ПОНИМАНИЕ ПЛАНИРОВАНИЯ

13

С одной стороны

Планирование — это умение предвидеть цели фирмы (организации), результаты ее деятельности и ресурсы, необходимые для достижения целей

«Управлять — это предвидеть, а предвидеть — это уже почти действовать»
(А. Файоль)

С другой стороны

Планирование есть непрерывный процесс поиска новых путей и методов оптимизации целевых действий за счет новых возможностей



Планирование как функция управления представляет собой процесс, состоящий из совокупности различных видов деятельности — управленческих операций и процедур

анализ ситуации и факторов внешней и внутренней среды

прогнозирование

установление целей и задач


разработка стратегий, программ и планов для достижения целей

доведение планов до всех, кто их должен выполнять и кто несет ответственность за их реализацию



ЗАДАЧИ ПЛАНИРОВАНИЯ


15



обеспечение целенаправленного развития организации в целом и всех ее структурных подразделений



перспективная ориентация и раннее распознавание проблем развития



координация деятельности структурных подразделений и работников организации



разработка стратегий, программ и планов для достижения целей



создание объективной базы — системы показателей для эффективного контроля



стимулирование трудовой активности работающих



информационное обеспечение работников организации



СИСТЕМА ПЛАНОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

Многообразие целей организации приводит к необходимости разработки системы взаимосвязанных планов работы, направленных на их достижение.

формируется
система целей и задач,
которые должны быть
достигнуты
организацией в
соответствии со
стратегией ее развития

производится
распределение
всех видов
ресурсов,
необходимых для
достижения целей

определяются
временные рамки
выполнения целей и
задач и параметры,
позволяющие
контролировать и
оценивать
выполнение задач



ПЛАН - РЕЗЕЛЬТАТ ПЛАНИРОВАНИЯ

План представляет собой сложную социально-экономическую модель будущего состояния организации

План — это управленческое решение, представляющее собой установленную систему целей и мероприятий, порядок, последовательность и сроки их осуществления.

Планы различают по:

целям

предмету

уровню

содержанию

периодам планирования



ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Каждый командир – руководитель, принимая за основу нормативные правовые акты и руководящие документы, должен постоянно совершенствовать методы и стиль своей деятельности в работе с военными кадрами, накапливать опыт и творчески применять его в служебной деятельности. При этом следует иметь в виду определенную обобщенность изложенных способов и форм этой деятельности командира – руководителя в повседневной жизни. Никакие, даже самые удачные рекомендации не могут гарантировать эффективности управления на все случаи жизни.



ЗАДАНИЕ НА САМОПОДГОТОВКУ

Изучить

1. Поршнева А.Г., Румянцева З.П., Соломатина Н.А. Управление организацией. Учебник. Изд. 4-е. Москва, ИНФРА – М, 2016 г.
2. Теория управления. Электронный учебник. М. ВИ (О) ВУНЦ СВ «ОА ВС РФ». 2016 г.
3. Теория управления (подразделениями в мирное время). Учебное пособие. Москва. Издание ВИ (О) ВУНЦ СВ «ОА ВС РФ».2016 г.
4. Гапоненко А.Л., Савельева М.В.Теория управления. Учебник. – М.: Юрайт, 2015 г.

б) дополнительная:

1. Коробко В.И.Теория управления. Учебное пособие. М.: ЮНИТИ-ДАНА. 2015.
2. Латфуллин А.С., Никитин А.С., Серебренников С.С. Теория менеджмента. Учебник для вузов. 2-е изд. Стандарт третьего поколения. СПб,Питер. 2014 г.