



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

17

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.



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.