

# Кафедра управления подразделениями в мирное время





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, Федерации, Обранием Российской Федерации, Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Министром 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.

### ЛИТЕРАТУРА



#### а) основная:

- 1. Поршнев 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



### 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 ре сурсов 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:

аккумулирование 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

### 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

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



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 взаимоувязанных 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.





### 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. этом следует иметь в виду определенную обобщенность изложенных способов и форм 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. Поршнев 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.