

Наталья Иванникова, Антон Николаевич  
Кошелев

# Управление персоналом. Шпаргалка



Наталья Иванникова

**Управление  
персоналом. Шпаргалка**

«Научная книга»

2009

**Иванникова Н. Н.**

Управление персоналом. Шпаргалка / Н. Н. Иванникова —  
«Научная книга», 2009

В шпаргалке в краткой и удобной форме приведены ответы на все основные вопросы, предусмотренные государственным образовательным стандартом и учебной программой по дисциплине "Управление персоналом". Книга позволит быстро получить основные знания по предмету, повторить пройденный материал, а также качественно подготовиться и успешно сдать зачет и экзамен.

© Иванникова Н. Н., 2009

© Научная книга, 2009

## Содержание

|  |    |
|--|----|
| 1. Предмет и содержание дисциплины «Управление персоналом» | 5  |
| 2. Персонал как объект управления                          | 6  |
| 3. Понятие «персонал организации»                          | 7  |
| 4. Характеристика управления персоналом                    | 8  |
| 5. Сущность управления персоналом                          | 9  |
| 6. Факторы, оказывающие влияние на персонал                | 10 |
| Конец ознакомительного фрагмента.                          | 11 |

# **Наталья Иванникова, Антон Николаевич Кошелев**

## **Управление персоналом. Шпаргалка**

### **1. Предмет и содержание дисциплины «Управление персоналом»**

**Управление персоналом как область науки** является совокупностью практических знаний, т. е. происходит своеобразное органическое восхождение от теории к практике. Возникновению дисциплины «Управление персоналом» предшествовала общественная потребность, под которой понимается социальный, общественный заказ или же назревшая органическая потребность.

В рамках подобного общественного заказа можно отметить такую тенденцию, как увеличение количественного состава общества или населения. Данная тенденция проявилась в изменении структуры общества, подвергнутого органической эволюции. В соответствии с объединением всех значимых факторов, тенденций, направленно оказывающих влияние на общество, возникла необходимость изменений структур управления обществом. Хотя в данном контексте управление персоналом ограничено рамками управления персоналом организации.

Термин **«дисциплина»** употребляется как обобщенное теоретическое знание, которое трансформировано так, что может быть тиражируемо и передано другим людям. Можно выделить определенную закономерную взаимосвязь обобщений, сделанных на практике, с теоретическими основами, формулирующими общие закономерности определяемой области жизнедеятельности, а также предполагающими наличие своей методологии или способа целенаправленного воздействия на какой-либо объект.

**Управление персоналом как учебная дисциплина** возникла не как самостоятельное направление, а как дополнительное. Ранее управлению человеком в рамках организации была посвящена такая дисциплина как менеджмент. В ходе закономерной и органической эволюции произошла спецификация, т. е. выделение одного из направлений менеджмента, посвященного в данном случае управлению человеком, в самостоятельную область знания, а также – в учебную дисциплину. Такое обособление позволило повысить эффективность теоретико-методологической базы, а также актуализировать теорию управления организацией.

**Предмет «Управление персоналом»** находится в непосредственном междисциплинарном взаимодействии с менеджментом на основании не только автономного функционирования, но и взаимного обогащения.

Управление персоналом находится в междисциплинарном взаимодействии с дисциплинами:

- 1) административное право – по вопросам заимствования правового инструментария;
- 2) теория организации – по вопросам более четкого сопоставления категорий «управление персоналом» и «организация»;
- 3) психология – по вопросам наиболее полного объяснения и раскрытия персонала как отдельно взятой единицы, личности с учетом особенностей его поведения в рамках организации.

## 2. Персонал как объект управления

**В теории менеджмента выделяют основные ресурсы организации:**

- 1) финансовые;
- 2) организационные; 3) человеческие;
- 4) информационные.

Перечень приведенных ресурсов не является исчерпывающим, однако максимально охватывает наиболее важные области жизнедеятельности организации. Данные ресурсы обеспечивают эффективное функционирование организации, т. е. без затрат вышеперечисленных ресурсов не возможно получение положительного конечного результата деятельности любого предприятия.

Наиболее важным и сложным ресурсом является человеческий. Одной из его основных специфических черт является то, что человек, с одной стороны, представляется как некий ресурс, необходимый для полноценного функционирования организации, с другой стороны, он является непосредственным элементом или участником организации, т. е. вступает с организацией в определенные взаимоотношения.

При рассмотрении человека в качестве элемента организации предполагается его статичное состояние. Такой подход исключает целенаправленное воздействие на человека и сводится к простому его использованию, а, следовательно, не учитываются интересы организации, направленные на ее постоянное развитие и совершенствование. Поэтому возникает жизненная необходимость целенаправленного воздействия на человеческий ресурс.

Отсюда восприятие термина **«персонал»** как совокупности людей, на которых оказывается целенаправленное влияние для достижения поставленных перед организацией целей и задач.

Таким образом, объектом управления выступает персонал организации, а конкретнее – человек, заключенный в рамки организации. Такое четкое определение объекта воздействия позволяет систематизировать управленческие действия (а именно, повысить эффективность функционирования организации) посредством целенаправленного воздействия на персонал. Здесь следует иметь в виду и конечный результат деятельности организации.

**Объект управления персоналом** – отдельный сотрудник или группа сотрудников, представляющие собой трудовой коллектив организации. Объектом управления является некая деятельность организации объединенных людей, связанных совместными интересами и целями, симпатиями и ценностями; иными словами, деятельность людей, связанных в одну организацию, подчиняющихся распоряжениям и трудовому распорядку этой организации, реализующих возложенную на них коллективную работу с учетом экономических, технологических, организованных и корпоративных требований.

**Сущность управления персоналом** – это организация, в которой находят отражение эффективная деятельность персонала в целом и отлаженная работа каждого работника в частности.

### 3. Понятие «персонал организации»

Центральное место в теории управления персоналом занимает такая категория, как персонал организации.

**Персонал организации** – это такая совокупность объединенных людей, на которых производится целенаправленное воздействие для достижения поставленных организацией целей и задач.

Персонал организации может рассматриваться в различных аспектах, что позволяет наиболее полно охарактеризовать его с точки зрения его многомерности. Неоднозначность трактовки категории «персонал» обусловлена сложностью человека как органического и психологического феномена. Выработка и применение различных методологий воздействия обусловлены многоаспектностью, ситуативностью и относительностью основополагающих качеств персонала вообще и конкретной личности в частности.

**Подход к персоналу организации** – это изучение и целенаправленное воздействие на персонал с использованием четко определенной и ограниченной теоретико-методологической базы.

В теории управления персоналом выделяют следующие подходы к интерпретации категории «персонал» в рамках организации: 1) **ресурсный подход** – основан на рассмотрении персонала как самостоятельного ресурса организации, что актуализирует повышение его качества работы, снижение текучести кадров и т. д. Персонал используется как некая обобщенная категория, обозначающая всю совокупность сотрудников организации в целом. Методы управления им носят масштабный характер (например, введение системы штрафов, определение времени обеденного перерыва и т. д.). Данный подход позволяет оценить качество персонала, повысить эффективность реализации масштабных мероприятий организации. К недостаткам метода можно отнести полное нивелирование личности конкретного сотрудника;

2) **групповой подход** – основан на рассмотрении персонала в рамках локальных групп, существующих в организации. В данном случае происходит локализация персонала по каким-либо формальным или неформальным признакам (например, отдел, структурное подразделение и т. д.). Данный подход позволяет повысить мобильность и адаптированность методологии управления персоналом;

3) **индивидуальный подход** – основан на рассмотрении персонала организации в рамках выделения определенных единиц. В данном случае под персоналом организации понимается определенный сотрудник, деятельность которого направлена на выполнение организационных целей и задач. При этом сотрудник рассматривается как некий обособленный объект воздействия, и, следовательно, методы управления направлены на конкретную личность.

## 4. Характеристика управления персоналом

В рамках вопроса характеристики управления персоналом следует остановиться на формулировке следующих определений.

**Управление** – это целенаправленное воздействие на какой-либо объект для поддержания неизменным его состояния или для внесения необходимых субъекту изменений.

**Персонал** – это совокупность людей, на которых оказывается целенаправленное воздействие для достижения поставленных организацией целей и задач.

**Организация** – это совокупность людей, включающая количество от двух и более участников, находящихся в непосредственном и опосредованном взаимодействии.

Данные понятия являются основополагающими для характеристики управления персоналом.

**Управление персоналом** – это целенаправленное воздействие на персонал организации с целью его изменения или поддержания неизменным его состояния.

Управление персоналом часто рассматривается с разных точек зрения. Например, как:

1) практическая область, когда можно говорить, что управление персоналом в первую очередь направлено на повышение эффективности определенной организации посредством целенаправленного влияния на персонал предприятия;

2) теоретическая область или наука. На определенном этапе возникла закономерная необходимость обобщения практических знаний, их систематизации и обобщения. Результатом данного процесса явилось формирование теории или науки «Управление персоналом» и отвечает на вопрос о том, как наиболее эффективно управлять персоналом организации;

3) учебная дисциплина. Следующим этапом формирования Управления персоналом является возникновение дисциплины под таким названием. Именно в рамках этой дисциплины стало возможным осуществление передачи всего объема накопленных знаний в этой области другим людям. Управление персоналом рассматривается как область практических и теоретических знаний, а также как учебная дисциплина. Выделенные аспекты управления персоналом подтверждают многомерность и сложность данной области знания.

Существует целая **система управления персоналом, в состав которой входят следующие элементы:**

- 1) кадровое планирование;
- 2) набор и увольнение;
- 3) обучение и развитие;
- 4) мотивация и вознаграждение;
- 5) организация деятельности;

6) оценка и аттестация кадров. Организация должна обладать специальными методами, процедурами и программами управления теми процессами, которые связаны с человеческим ресурсом и которые должны обеспечить его эффективное развитие.

Эффективность управления персоналом обуславливается уровнем реализации корпоративных целей организации, а эффективность использования конкретного рядового сотрудника зависит от его возможности исполнять требуемые функции.



## 5. Сущность управления персоналом

Управление персоналом входит в цикл управленческих дисциплин и одновременно является специализированной областью управления человеком, заключенным в рамки организации.

Управление человеком для достижения определенных целей не является каким-то новшеством в рамках истории человечества. На протяжении исторического развития происходило постепенное эволюционное развитие и трансформация человечества как совокупности индивидов. И в соответствии с этими изменениями должны были изменяться методы управления людьми.

Сложилась целая система подходов к управлению человеком в рамках организации.

### **Основные подходы:**

1) управление трудом, когда предполагается использование труда человека для реализации целей и задач организации. Основной целью при этом является максимально полное использование труда. Наукой, использующей рассматриваемый подход в качестве основного, является менеджмент;

2) управление человеком, когда предполагается целенаправленное воздействие на человека в рамках организации. При данном подходе в качестве основных методов воздействия используются административные. Наукой, основанной на данном подходе, является непосредственно управление персоналом;

3) управление человеком как личностью, индивидом, как полноправным членом организации, когда предполагается активное взаимодействие человека и организации при реализации первостепенных целей и задач. Данный подход является основой такой науки, как управление человеческими ресурсами. Управление персоналом является теоретико-методологической базой, позволяющей управлять человеком, заключенным в рамки организации с помощью вышеперечисленных подходов. Причем выбор определенного подхода актуален применительно лишь к данному конкретному этапу развития человеческого общества.

Рассматривая сущность управления персоналом, нельзя не учитывать тот факт, что на данный момент существования человечества основным фактором устойчивости, конкурентоспособности и процветания предприятия является вопрос формирования человеческого фактора, который на Западе нередко именуется «человеческим капиталом». До 1970-х гг. кадры предприятия рассматривались как один из источников издержек, что подтверждалось такими показателями, как заработная плата. В настоящее время западные ученые придерживаются иной точки зрения, считая человеческий фактор наиболее важным источником капиталовложений. От осведомленности людей, знания ими всех мелочей работы и особенностей фирмы зависят в полной мере перспективы развития и эффективного функционирования компаний на рынке. Вложениями в оборудование или в обновление производства нельзя в полной мере улучшить ситуации, если человеческий капитал остается за бортом управления.

## 6. Факторы, оказывающие влияние на персонал

Персонал организации не является автономно функционирующей категорией, поскольку находится в непосредственном взаимодействии как с организацией, так и с ее внешней средой.

Важным в этой связи является акцентирование внимания на факторах, оказывающих влияние на персонал организации. Основной целью управления персоналом является эффективное использование персонала для достижения целей и задач организации. Знание факторов, влияющих на персонал, могут быть очень актуальными.

В теории управления персоналом и в теории менеджмента существует ряд классификаций факторов, оказывающих влияние на персонал, построенных на основе различных подходов.

1. По характеру отношения к организации выделяют внутренние и внешние факторы.

К **внутренним факторам** относятся:

- 1) уровень оплаты труда (оклад, сдельная оплата);
- 2) структура организации;
- 3) структура управления;
- 4) условия труда(график работы);
- 5) уровень освещенности;
- 6) перерыв на обед.

Основным признаком внутренних факторов является то, что они могут быть изменены в соответствии с преследуемыми целями организации.

К **внешним факторам** относятся:

- 1) предложение на рынке труда;
- 2) спрос на рынке труда;
- 3) экология места проживания персонала.

Внешние факторы в гораздо меньшей степени подвержены влиянию со стороны организации, что приводит к проблематичности управления ими.

## **Конец ознакомительного фрагмента.**

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.