

Тема: *Организационная структура управления и развития производства*

Основные принципы формирования структуры управления предприятием:

- структура должна отражать цели и задачи организации;
- в структуре управления следует предусматривать оптимальное разделение труда между органами управления и отдельными работниками;
- формирование структуры управления необходимо связывать с установлением системы вертикальных и горизонтальных связей между работниками и органами управления;
- необходимо поддерживать соответствие между функциями и обязанностями, с одной стороны, и полномочиями и ответственностью, с другой стороны;
- структура управления ПОП должна соответствовать социально-культурной среде организации.

На структуру управления ПОП влияют как факторы внешней, так и внутренней среды. К факторам внутренней среды предприятия относятся размер предприятия, на какой стадии жизненного цикла находится в данный период предприятие, организационная форма предприятия, уровень развития на предприятии информационных технологий. Например, рост числа персональных компьютеров и расширение использования локальных сетей ведёт к ликвидации или сокращению объёма работ по ряду функций на среднем и низовом уровне.

Сущность и особенности управления персоналом предприятия

Управление персоналом - целенаправленная деятельность руководящего состава организации, а также руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, которая включает разработку концепции и стратегии кадровой политики и методов управления персоналом. Эта деятельность заключается в формировании системы управления персоналом, планировании кадровой работы, проведении маркетинга персонала, определении кадрового потенциала и потребности организации в персонале.

Технология управления персоналом предприятия охватывает широкий спектр функций от приёма до увольнения. Способы воздействия на отдельных работников, рабочие группы и трудовые коллективы для координации их совместной профессиональной деятельности называют *методами управления персоналом*. Все методы управления персоналом делятся на 3 группы: *организационно – распорядительные (административные)*, *экономические* и *социально - психологические*.

Административные методы: формирование структуры и функций органов управления, штатного расписания; утверждение административных правил, норм и нормативов; разработка должностных инструкций, стандартов предприятия; издание приказов, распоряжений; подбор и расстановка кадров; юридическое и правовое обеспечение производственных отношений. Эти методы имеют прямой характер воздействия: любой регламентирующий и административный акт подлежит обязательному исполнению.

Экономические методы: технико-экономическое обоснование нормирования и тарификации труда; планирование персонала; материальное стимулирование и оплата труда; разработка форм участия персонала в прибыли и капитале.

С помощью экономических методов осуществляется материальное стимулирование коллективов и отдельных работников.

Социально – психологические методы: социальное планирование, развитие коллектива; поддержание благоприятного психологического климата; формирование команд; привлечение работников к управлению; моральное стимулирование; создание условий для профессиональной самореализации работников.

Данные методы заключаются в использовании неформальных факторов, интересов личности, группы, коллектива в процессе управления персоналом.

Управление персоналом предприятия включает следующие *этапы*: планирование ресурсов, набор персонала, отбор персонала, определение заработной платы и льгот; профориентация и адаптация; обучение, оценка трудовой деятельности; повышение, понижение, перевод, увольнение.

По теории управления человеческими ресурсами персонал представляет собой один из ресурсов фирмы, которым надо грамотно управлять. Это привело к стратегическому управлению персоналом, или к появлению персонал – стратегии.

Стратегическое управление персоналом – это специфическая функция управленческой деятельности, главным объектом которой является человек, его ценности, потребности, опыт, навыки, способности, знания, интеллектуальный и квалификационный потенциал. Стратегическое управление персоналом состоит из прогнозирования и обеспечения настоящей и будущей потребности предприятия в персонале, в том числе обучение; постановка целей для сотрудников.

Реализация стратегии управления персоналом предприятия включает два этапа: внедрение стратегии и контроль за её реализацией.

Важнейшее значение в управлении персоналом организации имеет оценка его работы.

Оценка работы персонала организации – это определение соответствия качественных характеристик персонала (способностей, мотиваций, свойств) требованиям должности или рабочего места. Существует *два метода оценки персонала*: оценка кандидата *при приёме* на работу и *аттестация*.

Главными задачами оценки работника являются определение перспектив роста сотрудника, его трудового потенциала, соответствие работника занимаемой должности и др.

Не менее важная задача оценки персонала – обеспечение обратной связи: работник должен знать, как оцениваются результаты его деятельности со стороны руководства.