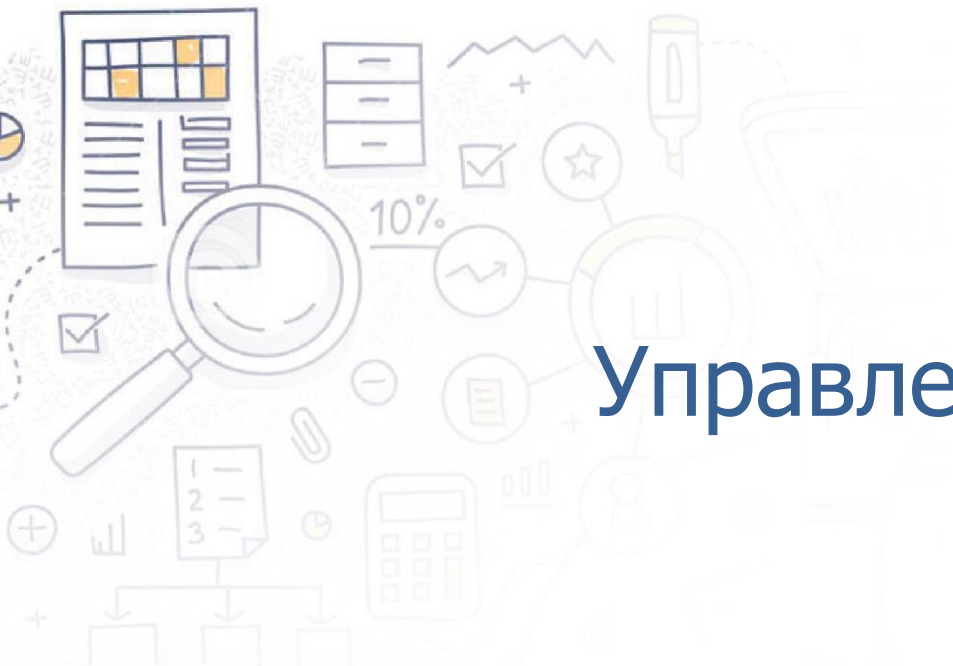




Основы управления и проектирования на предприятии

Якимова Т.Б., доцент
ОСГН ШБИП ТПУ



Управление персоналом





Вопросы:

1. Концепция управления персоналом
2. Функция мотивации
3. Формирование системы контроля на предприятии





1. Концепция управления персоналом



Вспомним

Понятия управление и менеджмент
Что означает функция
планирования и функция
организации





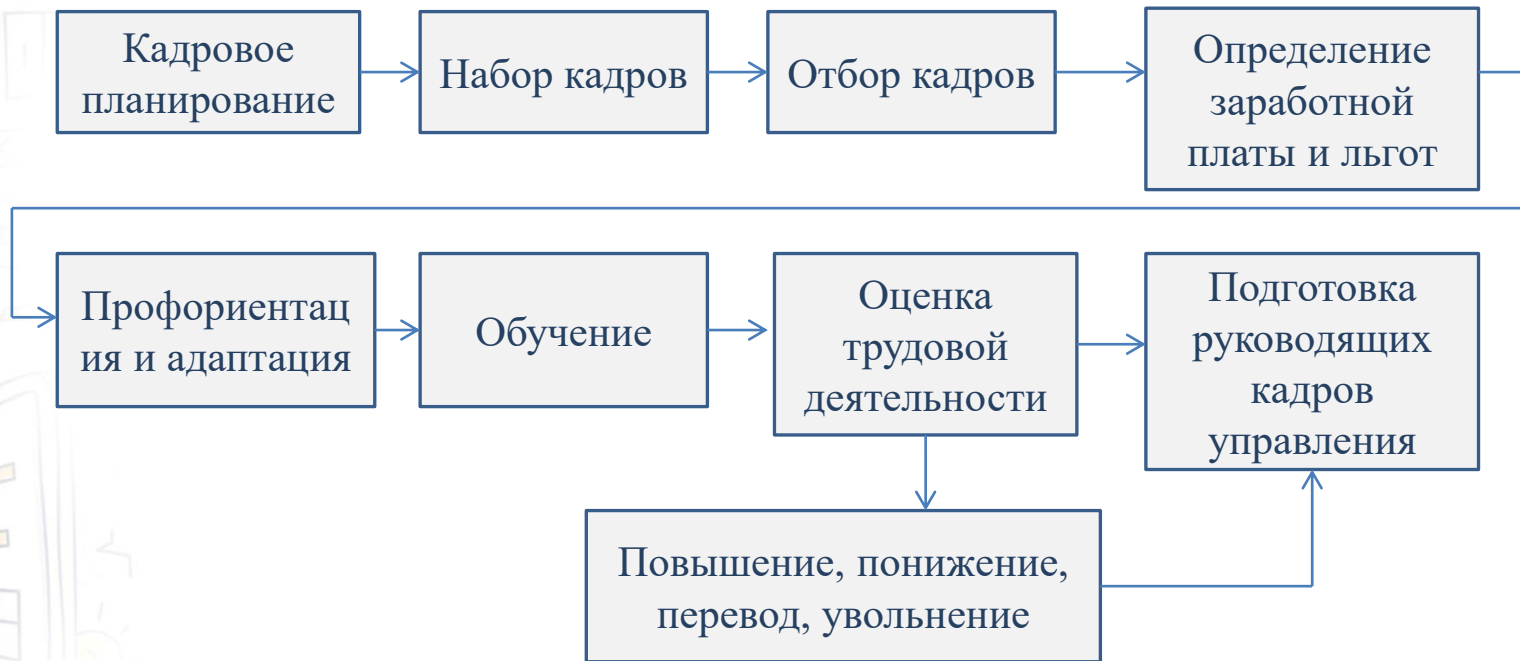
Управление персоналом — область знаний и практической деятельности, направленная на обеспечение организации квалифицированным персоналом, способным выполнять возложенные на него трудовые функции, а также оптимальное его использование



Управление персоналом включает:

- ✓ прием сотрудников
- ✓ обучение
- ✓ развитие и повышение квалификации персонала
- ✓ перемещение персонала
- ✓ обеспечение безопасности
- ✓ увольнение сотрудников

Технология управления персоналом



Модели управления персоналом

- Управление по целям
- Менеджмент на основе мотивации
- Рамочное управление
- Управление на основе делегирования
- Партиципативное управление



Методы управления персоналом

```
graph TD; A[Методы управления персоналом] --> B[Организационно-административные]; A --> C[Экономические]; A --> D[Социально-психологические]; B --- B1[Указы]; B --- B2[Приказы]; B --- B3[Методические рекомендации]; B --- B4[Должностные инструкции]; B --- B5[Регламенты и т.д.]; C --- C1[Премирование]; C --- C2[Дополнительные льготы]; C --- C3[Надбавки]; D --- D1[Отношение руководства]; D --- D2[Профессиональный рост]; D --- D3[Неформальное общение]; D --- D4[Объявление благодарности];
```

Организационно-административные

Указы
Приказы
Методические рекомендации
Должностные инструкции
Регламенты и т.д.

Экономические

Премирование
Дополнительные льготы
Надбавки


Социально-психологические

Отношение руководства
Профессиональный рост
Неформальное общение
Объявление благодарности



2. Функція мотивації





Мотивация – это совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека к деятельности, задающих ей границы и формы и придающие этой деятельности направленность, ориентированную на достижение поставленных целей

Мотивирование – это процесс воздействия на человека с целью побуждения его к определенным действиям путем побуждения в нем определенных МОТИВОВ.

Схема мотивационного процесса



Мотивация - процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личностных целей и целей организации

Виды мотивации

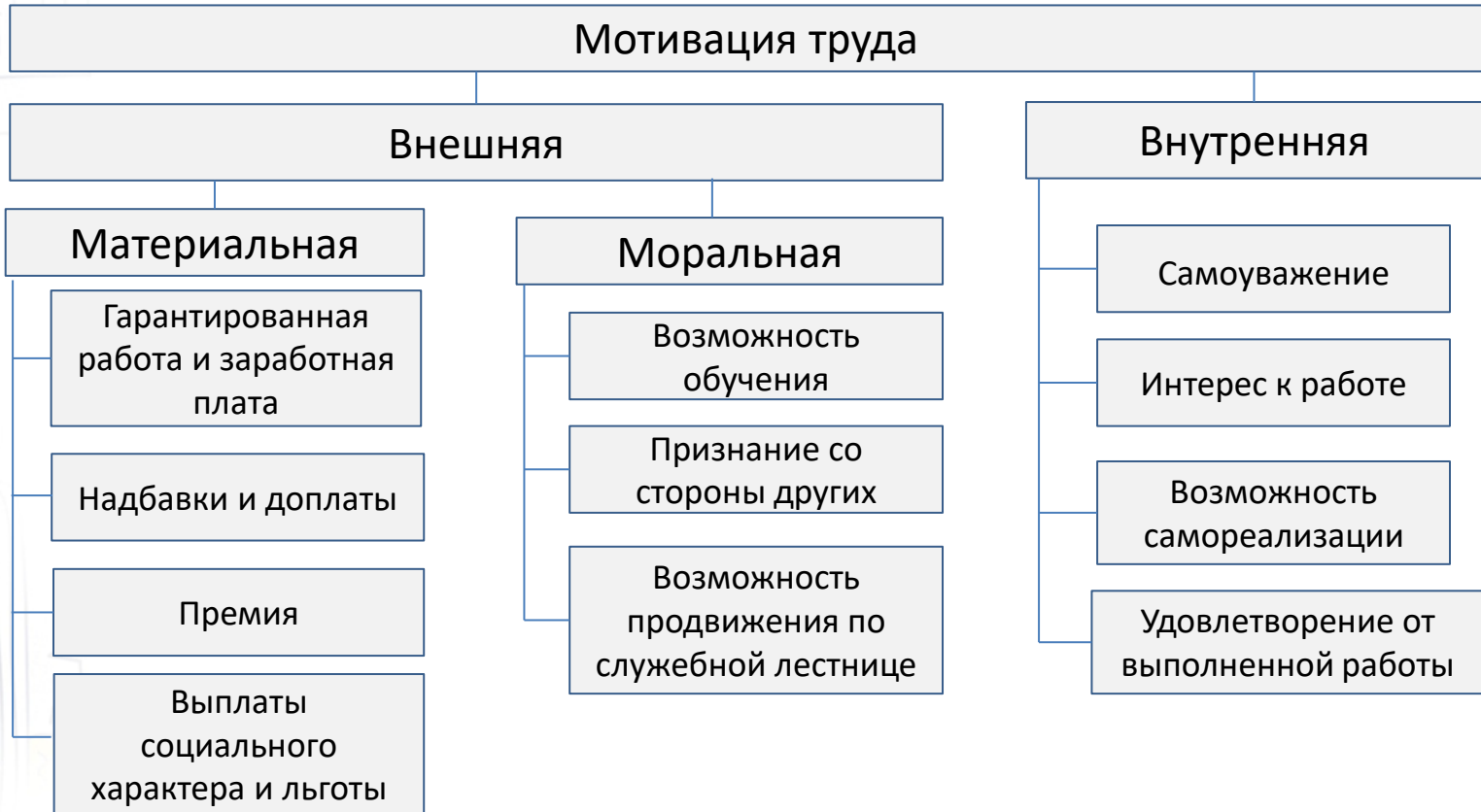
Внешняя мотивация

используют стимулы в виде материальных благ, денег, похвалы, грамоты

Внутренняя мотивация

обусловлена стремлением к самосовершенствованию и самореализации

Виды мотивации труда



Виды стимулирования работника

1. Материальные поощрения (заработная плата, премии, надбавки, льготы и т.п.)
2. Материальное наказание (снижение или лишение премий, снижение заработной платы, штрафы)
3. Моральное поощрение (выражение благодарности, выдвижение на более престижные должности)
4. Моральное наказание (вынесение замечаний, лишение льгот и преимуществ, снятие с престижных должностей, увольнение)

Правила мотивации

- ✓ Положительное поощрение эффективнее отрицательного
- ✓ Похвала должна быть конкретной и безотлагательной, чем меньше временной интервал, тем больше эффект
- ✓ Непредсказуемые и нерегулярные поощрения стимулируют лучше, чем ожидаемые и прогнозируемые
- ✓ Искреннее внимание к окружающим
- ✓ Поощрение за достижение не только основной цели, но и промежуточной.
- ✓ Дать сотрудникам чувство свободы и возможность контролировать ситуацию.
- ✓ Не ущемлять самоуважение других
- ✓ Большие и редко кому достаемые награды обычно вызывают зависть, небольшие и частые – удовлетворение
- ✓ Разумная внутренняя конкуренция – двигатель прогресса

Категории теорий мотивации

Содержательные

Выявление потребностей

Теория X и Y Д.МакГрегора

Теория человеческих отношений

Теория иерархии потребностей А.Маслоу

Теория потребностей К.Альдерфера

Теория Д.МакКлеланда

Теория двух факторов Ф.Герцберга

Процессуальные

Поведение на основе восприятия и познания

Теория ожидания

Теория постановки целей

Теория равенства

Модель Портера-Лоулера



Пирамида Маслоу





Теория К. Альдерфера

Выделяется три основные группы потребности:

- ✓ экзистенциальные потребности,
- ✓ социальные,
- ✓ развития.

Альдерфер отрицал иерархическое строение и необходимость их строго последовательного удовлетворения.



Теория ожиданий

основана на предположении, что не само наличие активной потребности толкает человека на достижение определенной цели, а надежда, что избранный тип поведения приведет к удовлетворению потребности

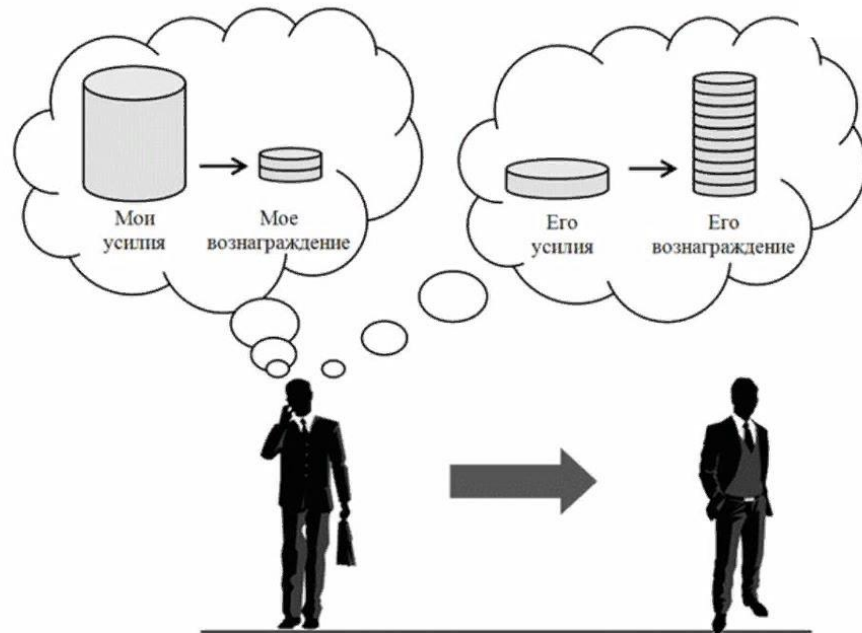
Формула мотиваций



Теория справедливости Стэйси Адамса

Человек постоянно сравнивает

Согласно этой теории люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и затем соотносят его с вознаграждением других людей, выполняющих аналогичную работу




Модель Портера – Лоулера

является комплексной процессуальной теорией мотивации, включающей элементы теории ожиданий и теории справедливости. Исследуется, от чего зависит достигнутый сотрудниками результат.

В модели фигурируют следующие переменные, между которыми отслеживается взаимосвязь:

- затраченные усилия;
- полученные результаты;
- восприятие;
- вознаграждение;
- степень удовлетворения.



3. Контроль как функция менеджмента

Контроль – это вид управленческой деятельности с целью удержания организации на выбранной траектории развития посредством сравнения показателей деятельности с установленными стандартами и принятия необходимых мер при отклонениях

ЦЕЛЬ - предупреждение возникновения кризисных ситуаций



Контроль - это процесс обеспечения достижения организацией своих целей

Виды контроля



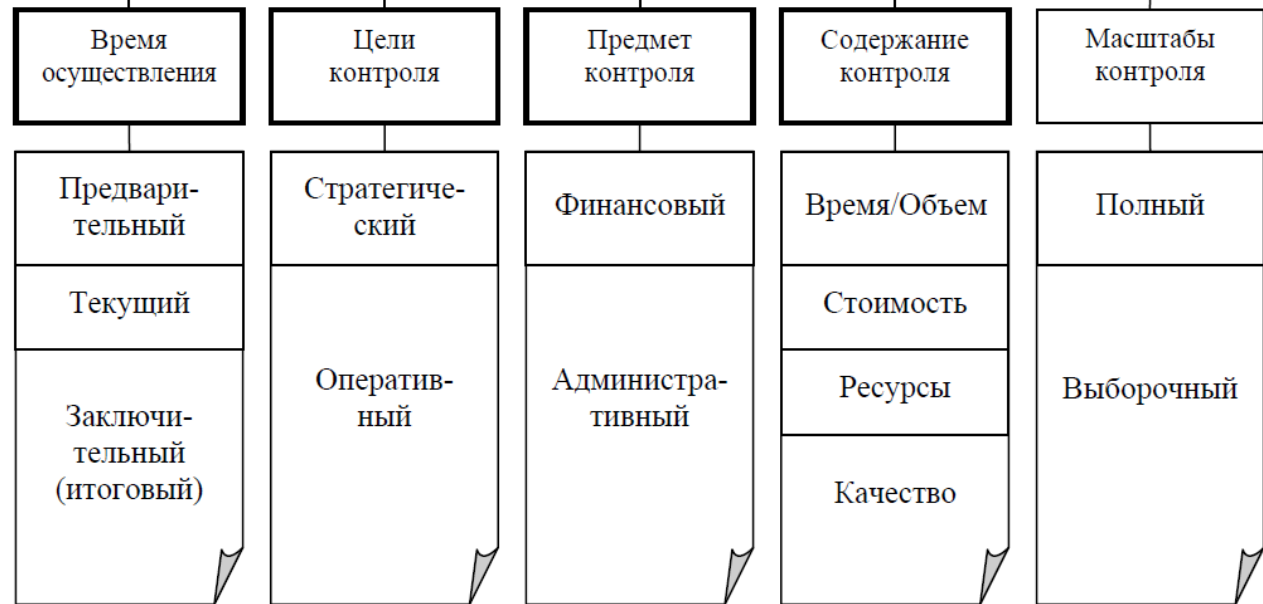
Внутренний

исполнители сами следят за своей работой и ее результатами

Внешний

осуществляется руководством или специальными сотрудниками

ВИДЫ КОНТРОЛЯ



Инструменты стратегического контроля:

- ✓ PEST-анализ
- ✓ SWOT-анализ
- ✓ анализ стратегического потенциала
- ✓ анализ жизненного цикла продукта
- ✓ разработка сценариев развития, сбалансированной системы показателей
- ✓ система бюджетирования, разработанная на стратегическом уровне



Инструменты оперативного контроля

- ✓ анализ точки безубыточности
- ✓ анализ возникающих «узких мест»
- ✓ сбалансированная система показателей, система бюджетирования, разработанная на оперативном уровне.

Этапы процесса контроля



- Он имеет стратегический характер
- Нацелен на достижение конкретных целей
- Своевременен
- Гибок
- Прост

Выводы



- ✓ Управление организацией - это непрерывный процесс влияния на производительность работника, группы или организации в целом для наилучших результатов с позиций достижения поставленной цели
 - ✓ Управлять - значит вести предприятие к его цели, извлекая максимальные возможности из всех имеющихся в его распоряжении ресурсов
-
-



Вопросы для самоконтроля

1. Какие выводы теории ожиданий и теории справедливости имеют важное стратегическое значение?
 2. Основные цели, назначение и задачи контроля в системе функций менеджмента?
 3. Из каких этапов состоит процесс контроля?
 4. Чем характеризуется эффективный контроль?
-
-



ЛЕКЦИЯ:

ТПУ- Студенту – Персональные сайты – Якимова Татьяна Борисовна – Учебная работа – Основы управления и проектирования на предприятии – лекции, презентации, рабочая программа, календарный рейтинг-план

ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС:

Stud.lms.tpu.ru – Основы управления и проектирования на предприятии Якимова Т.Б.



Спасибо за внимание!

Персональный сайт:

<http://portal.tpu.ru/SHARED/o/OSTRAYA>

E-mail: ostraya@tpu.ru