




СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ СУЧАСНОЇ БІБЛІОТЕКИ

Подрезова Марина Олексіївна,
директор Наукової бібліотеки ОНУ
28.02.2017 р.



Управління персоналом може здійснюватися на 3-х рівнях:

- 1. Оперативний рівень** (представлений всіма функціями управління персоналом) охоплює безпосередню сферу ділової активності персоналу та відповідно сферу впливу управління персоналом.
- 2. Тактичний рівень** відображає залежність роботи з персоналом від загальних процесів управління персоналом.
- 3. Стратегічний рівень** підкреслює важливість орієнтації управління персоналом на підвищення економічної, організаційної та соціальної ефективності.

Менеджер вищого
рівня

СЗ-60%; ТЗ-25%; ОЗ-15%

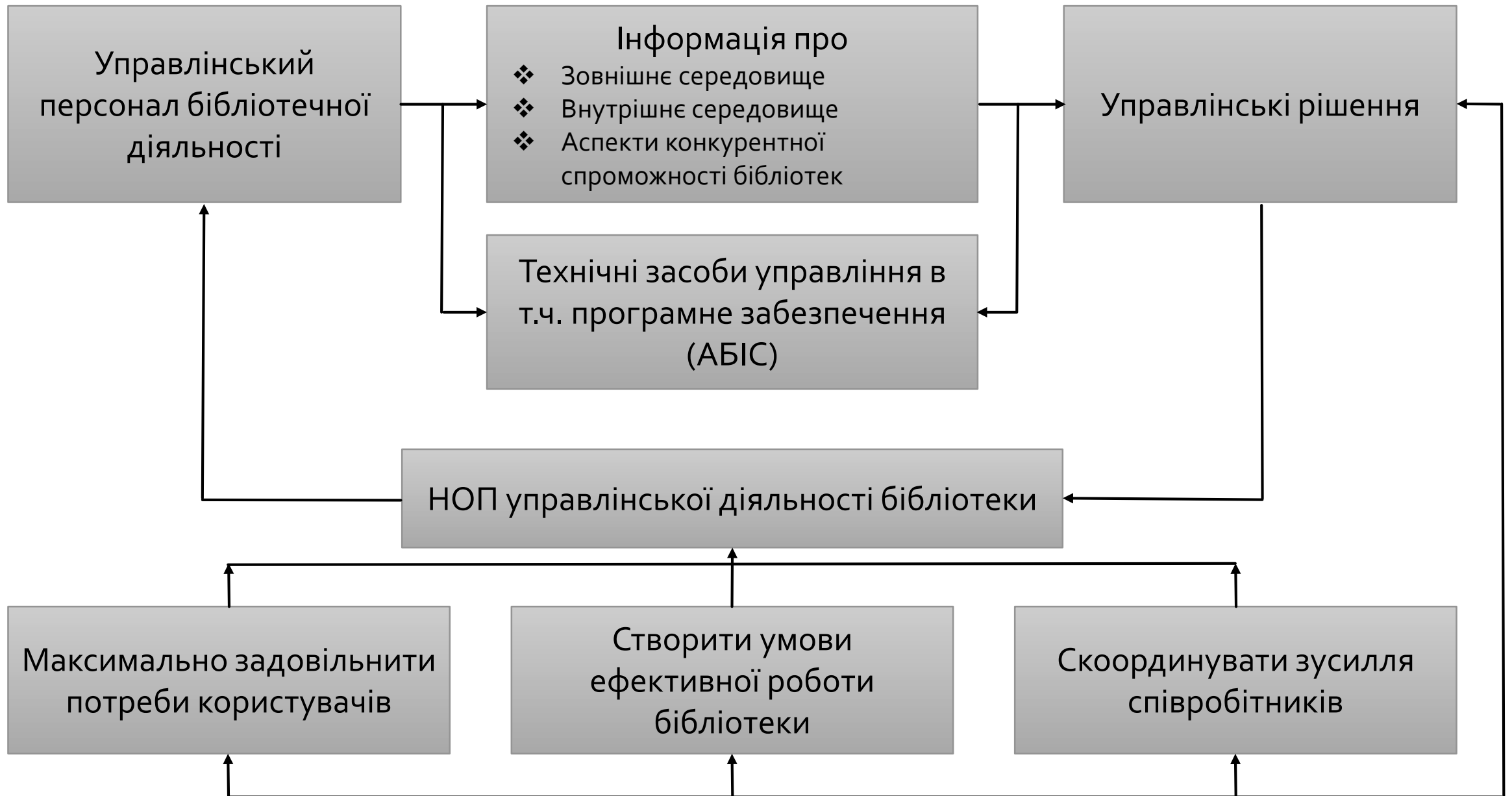
Менеджер середнього
рівня

СЗ-25%; ТЗ-50%; ОЗ-25%

Менеджер нижчого рівня

СЗ-10%; ТЗ-25%; ОЗ-65%

ІНФОРМАЦІЙНА ПРИРОДА УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ



СИСТЕМА МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Методи управління персоналом

Адміністративні

Формування структури органів управління.
Затвердження адміністративних норм і нормативів.
Праве регулювання.
Видання наказів, вказівок і розпоряджень.
Інструктування.
Відбір, добір і розставлення кадрів.
Затвердження методик і рекомендацій.
Розробка положень, посадових інструкцій, стандартів підприємства.
Розробка іншої регламентації документації.
Встановлення адміністративних санкцій та заохочень.

Економічні

Техніко-економічний аналіз.
Техніко-економічне обґрунтування.
Техніко-економічне планування.
Економічне стимулювання.
Фінансування.
Оплата праці.
Капіталовкладення.
Кредитування.
Ціноутворення.
Участь у прибутках і капіталі.
Оподаткування.
Встановлення економічних норм і нормативів.
Страховання.
Встановлення матеріальних санкцій та заохочень.

Соціально-психологічні

Соціально-психологічний аналіз.
Соціально-психологічне планування.
Створення творчої атмосфери.
Участь працівників в управлінні.
Соціальна та моральна мотивація.
Задоволення культурних і духовних потреб.
Формування колективів, груп.
Створення нормального психологічного клімату.
Встановлення соціальних норм поведінки.
Розвиток у працівників ініціативи та відповідальності.
Встановлення моральних санкцій та заохочень.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом. Підручник. – Київ: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
2. Бруй О. Збалансована система показників як основа системи стратегічного управління у бібліотеках: теоретичні аспекти // Вісник Книжкової палати. – 2015. - №10 . – С. 26-30.
3. Ніколаєнко Н. М. Управлінська праця як складова управлінської діяльності бібліотеки // Місце і роль бібліотек у формуванні національного інформаційного простору : матеріали міжнар. наук. конференції (Київ, 21-23 жовтня 2014 р.) – Київ, 2014. – С. 62-64.