



Управление персоналом предприятия

Милютикова Н.С.

20п/14

Персонал предприятия в современных условиях – это основа, на которой только и возможно добиться рыночного успеха. Без людей нет организации, без нужных людей ни одна организация не достигнет своих целей и не сможет выжить. Управление людьми имеет важное значение для всей организации. Правильный менеджмент персонала способствует формированию устойчивого конкурентного преимущества.



Понятие об управлении

Управление — это понятие, включающее в себя все действия и всех лиц, принимающих решения, в которые входят процессы планирования, оценки, реализации проекта и контроля.

«управление — это подлинная наука, опирающаяся на точно определенные законы, правила и принципы».



Управление персоналом

Управление персоналом — вид деятельности по руководству людьми, направленный на достижение целей фирмы, путем использования труда, опыта, таланта этих людей с учетом их удовлетворенности трудом.



Персонал – это совокупность всех человеческих ресурсов, которыми обладает организация. Так же это стратегический фактор, определяющий будущее организации, т.к. именно люди делают работу, подают идеи и позволяют фирме жить.



Кадры — это совокупность работников предприятия, которая характеризуется профессионально-квалификационной, социально-психологической, возрастной и другими структурными составляющими, т.е. к кадрам относят только тех работников, которые обладают профессиональной способностью к труду, имеют специальную подготовку.



Трудовой потенциал - способность персонала организации при наличии у него определённых качественных характеристик и соответствующих социально-экономических, организационных условий достигать конечный результат.



В современном подходе управление персоналом включает

- 1) планирование потребности в квалифицированных сотрудниках;
- 2) составление штатного расписания и подготовка должностных инструкций;
- 3) подбор персонала и формирование коллектива сотрудников;
- 4) анализ качества работы и контроль;
- 5) разработка программ профессиональной подготовки и повышения квалификации;
- 6) аттестация сотрудников: критерии, методики, оценки;
- 7) мотивация: заработная плата, премии, льготы, продвижения по службе.

Управление персоналом

```
graph TD; A[Управление персоналом] --> B[Деятельность, которая направлена на решение служебных проблем, поддержку развития персонала, каждого отдельного сотрудника, усовершенствование условий труда с целью реализации задач организации]; A --> C[Разглядывает каждого сотрудника как личность и предлагает услуги по удовлетворению личных потребностей]; A --> D[Ориентировано на будущее. Обеспечивает организацию компетентными кадрами постоянно и в долгосрочной перспективе.];
```

Деятельность, которая направлена на решение служебных проблем, поддержку развития персонала, каждого отдельного сотрудника, усовершенствование условий труда с целью реализации задач организации

Разглядывает каждого сотрудника как личность и предлагает услуги по удовлетворению личных потребностей

Ориентировано на будущее. Обеспечивает организацию компетентными кадрами постоянно и в долгосрочной перспективе.

Модели управления персоналом

Специалисты и исследователи развитых стран выделяют следующие модели управления персоналом:

- управление по целям;
- управление посредством мотивации;
- рамочное управление - это техника руководства, при которой сотрудники могут самостоятельно принимать решения в пределах установленных границ (рамок);
- управление на основе делегирования;
- предпринимательское управление.



Управление посредством мотивации опирается на изучение потребностей, интересов, настроений, личных целей сотрудников, а также на возможность интеграции мотивации с производственными требованиями и целями организации. Кадровая политика при такой модели ориентируется на развитие человеческих ресурсов, укрепление морально-психологического климата, на реализацию социальных программ.



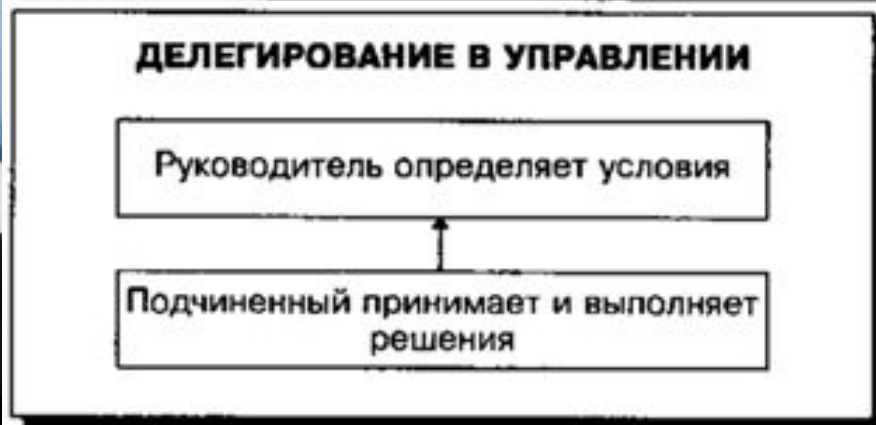
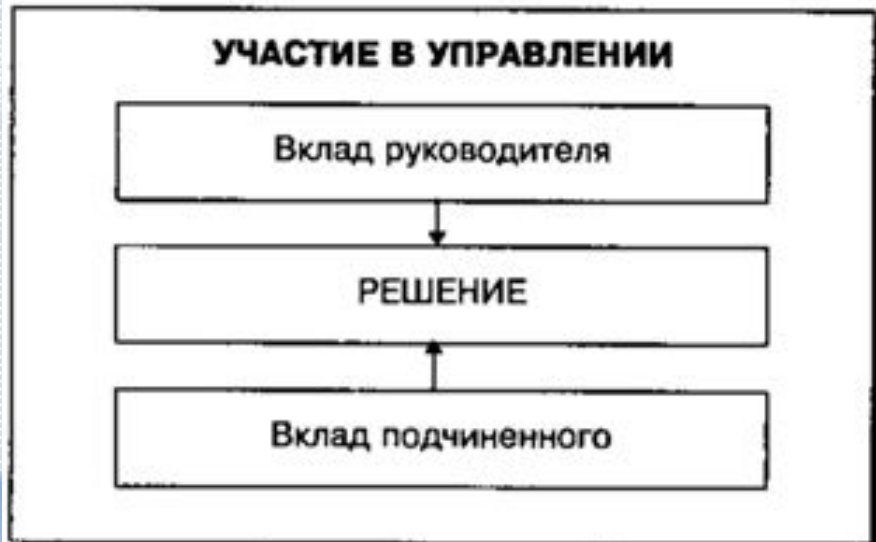
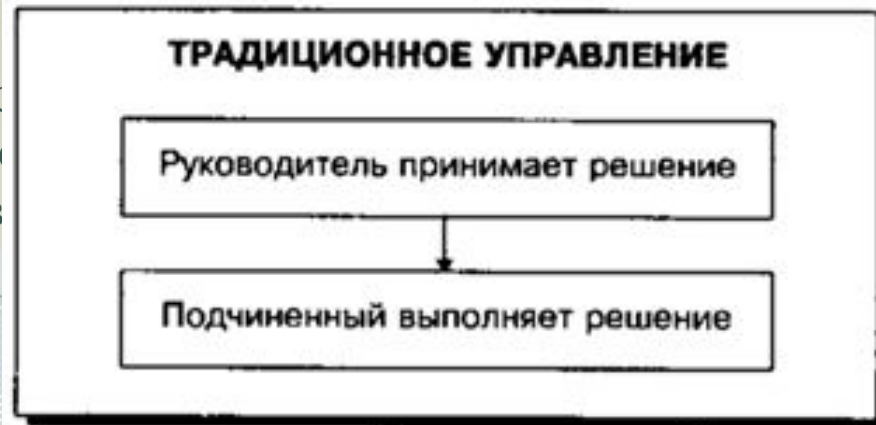
Мотивационный менеджмент — это построение системы управления на основе приоритетов мотивации, на основе выбора эффективной мотивационной модели.

Рамочное управление

создает условия для развития инициативы, ответственности и самостоятельности работников, повышает уровень организованности и коммуникаций в организации, способствует росту удовлетворенности трудом и развивает корпоративный стиль руководства.



Управление на основе
управления человека
делегирования, при котором
ответственность, прав



ной системой
осредством
генция и
и осуществлять их.



Управление персоналом существует:

- **На теоретическом уровне** – это область научных знаний и исследований. Цель данных разработок – наиболее эффективное использование персонала в организации;
- **На прикладном уровне** – это целенаправленная деятельность руководящего состава организации, руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом по формированию коллектива и достижению этим коллективом целей и задач организации.

УП как деятельность

включает:

- ❖ Планирование, наём, отбор и приём персонала;
- ❖ Деловую оценку персонала при приёме, аттестации, подборе;
- ❖ Профориентацию и адаптацию
- ❖ Мотивацию и стимулирование трудовой деятельности персонала;
- ❖ Организацию труда и соблюдение этики трудовых отношений;
- ❖ Управление конфликтами и стрессами;

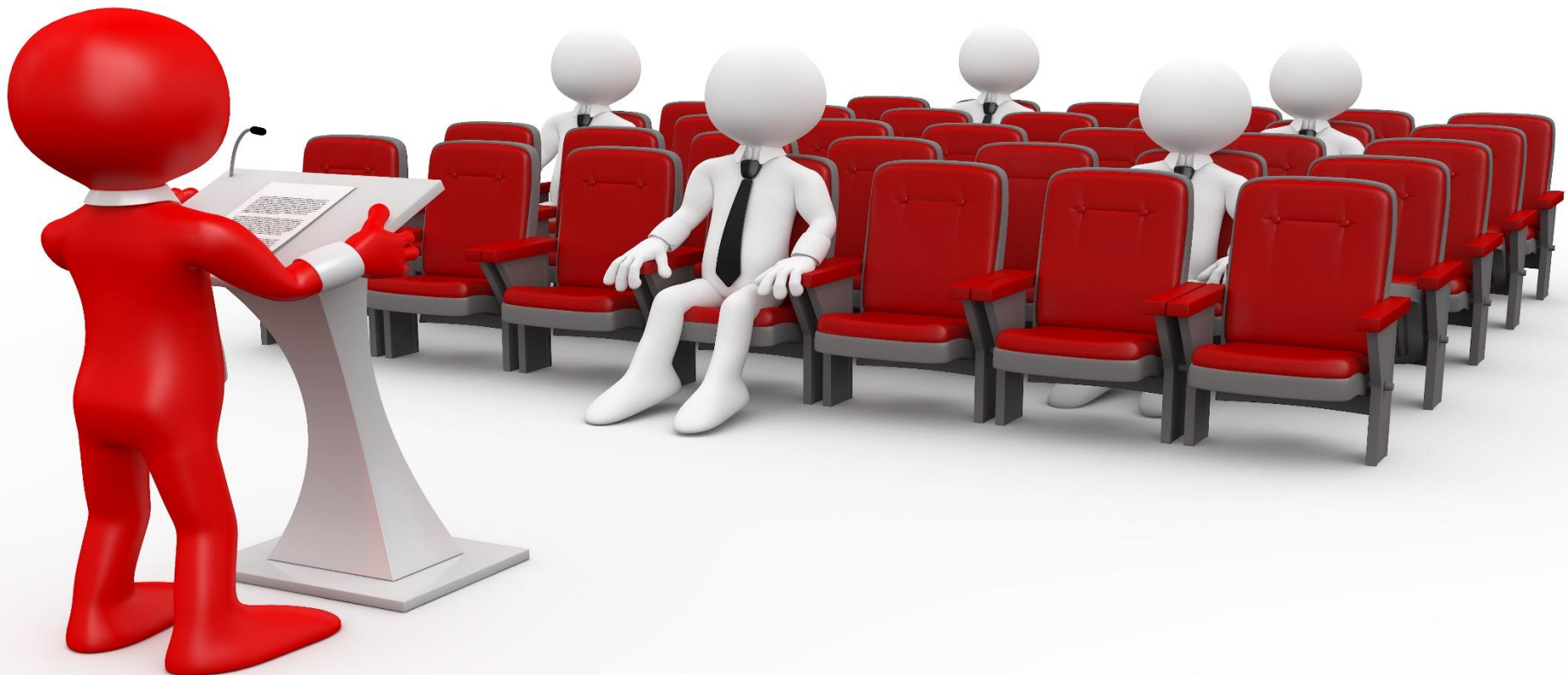




- ❖ Обеспечение безопасности персонала;
- ❖ Управление нововведениями в кадровой работе;
 - ❖ Обучение, повышение квалификации и переподготовку кадров;
- ❖ Управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением;
- ❖ Высвобождение персонала;
 - ❖ Информационное, техническое, нормативно-методическое и делопроизводственное обеспечение системы управления персоналом.

В качестве важнейших функций управления персоналом можно выделить следующие:

- 1. Оценка будущих потребностей в персонале различных специальностей и квалификации;



2. Планирование удовлетворения выявленных потребностей, которые включают: оценку вакантных рабочих мест; требования, предъявляемые должностными обязанностями к кандидатам, и соответствующие методики отбора кандидатов; определение условий труда и мотивации работников предприятия, а также процедур их обучения; оценки результатов трудовой деятельности;



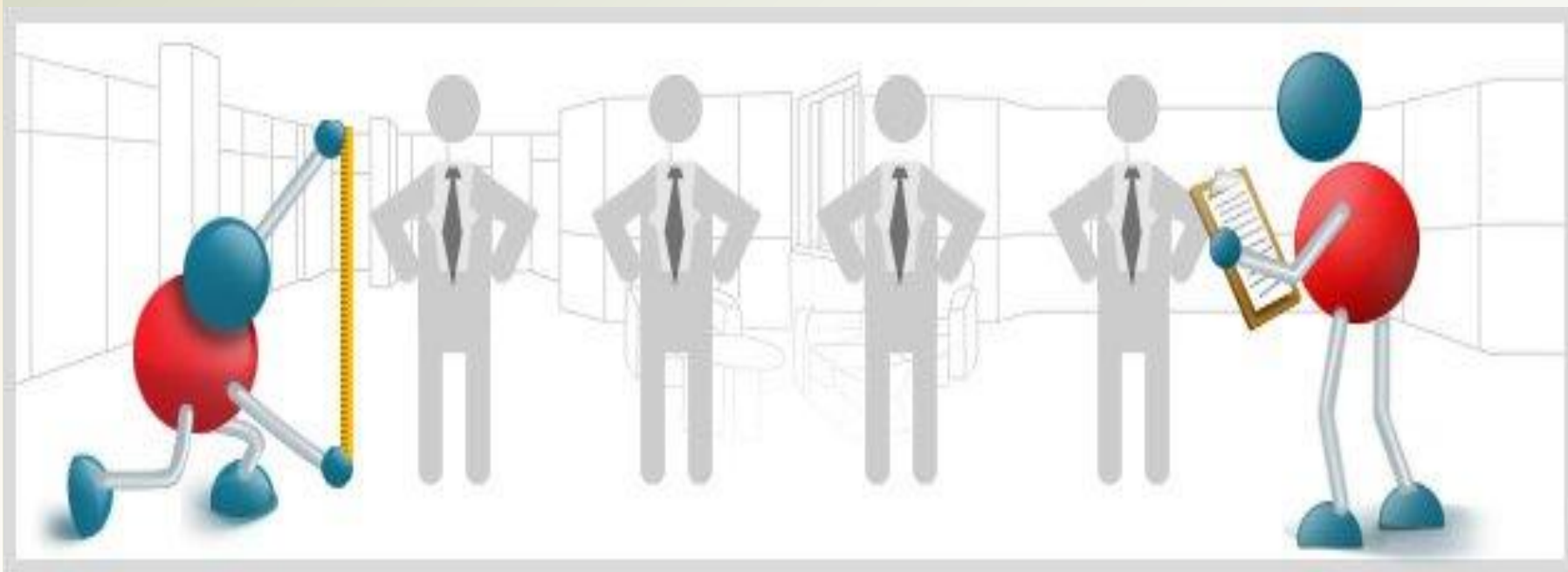
3. Маркетинг персонала, включающий исследование рынка рабочей силы (сегментация по квалификации, специальностям, возрасту, стажу работы и т.д.); проведение рекламных кампаний с целью привлечения новых сотрудников требуемой квалификации; активное воздействие на рынок рабочей силы путём обучения работников;



4. Набор и отбор кандидатов на вакантные должности с точки зрения соответствия их психико-физиологических особенностей, специальности и квалификации будущей трудовой деятельности коллективу, в котором им предстоит работать;



5. Расстановка персонала в соответствии с результатами отбора, позволяющая предлагать кандидату на какую-либо должность иную работу, если результаты отбора свидетельствуют о большой склонности индивида к ней;



6. Адаптация новых сотрудников к особенностям организации, в процессе которой их знакомят с принципами деятельности предприятия, нормами внутрипроизводственного этикета, ожиданиями, которые организация может реализовать;



7. Обучение как вновь прибывших работников для приобретения ими эффективных навыков работы, так и старых сотрудников предприятия с целью повышения их квалификации;



8. Мотивация, определение методов воздействия на персонал, с помощью которых людей побуждают к совершенствованию действий, направленных на достижение целей организации;



- 9. Продвижение сотрудников в организации, решение вопросов повышения. Перевода в другие подразделения или на другие участки работы, понижения в должности и увольнения сотрудников;



Причины увольнения персонала

Неверный подбор персонала



1. Полная информированность сторон
2. Требовательное отношение к рекрутинговому агентству
3. Отсутствие спешки в процессе подбора персонала
4. Контроль

Плохая адаптация персонала



1. Принятие мер по улучшению адаптации новых сотрудников
2. Контроль процесса адаптации сотрудников

Неудовлетворенность условиями труда



1. Улучшение условий труда
2. Мониторинг «желаний» сотрудников

Неудовлетворенность руководством



1. Постоянное обучение, повышение квалификации для управленческого персонала

Отсутствие возможности карьерного роста



1. Предоставление сотрудникам возможности профессионального роста
2. Содействие и поддержка различных методов обучения персонала

Неудовлетворенность сотрудником со стороны руководителя



1. Изначальная установка необходимых требований к соискателю
2. Ответственное отношение к процессу поиска персонала

Плохая эмоциональная обстановка в коллективе



1. Изучение обстановки в коллективе
2. Наличие штатного специалиста по психологии и коммуникации внутри коллектива

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

Вы слушали
презентацию
на тему -

