



КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Сделала: Сембай Перизат

Группа: 13-003-01

Факультет: фармация

ОСНОВЫ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА

- ❖ Основы кадрового менеджмента - это прежде всего использование стандартных схем решения кадровых проблем: внутренний и внешний поиск сотрудников, юридическое оформление, удержание своих трудовых ресурсов и переманивание чужих.
- ❖ Кадровый менеджмент - это также соблюдение корпоративной культуры, то есть следования неписанным правилам поведения внутри компании. Менеджер должен не только выполнять все неписанные законы, но и знакомить с ними тех, кто только устраивается на работу.
- ❖ Цель любого кадрового менеджмента - это знание основ и принципов кадровой работы с целью их успешного применения.

ЦИКЛ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Управление человеческими ресурсами - часть кадровой политики, включающая взаимосвязанные ключевые элементы, которые называют циклом кадрового менеджмента. К таким элементам (или направлениям) данного вида менеджмента относятся:

- ❖ формирование объектов и структур управления, планирование кадровой работы;
- ❖ организация комплектования производства кадрами;
- ❖ формирование устойчивых конкурентоспособных коллективов.

Цикл кадрового менеджмента обычно начинается с разработки фирменной кадровой политики -определения его цели и задач, основных направлений и принципов, форм и методов организации.

Единственный способ успешно осуществить все перечисленные мероприятия -- задействовать собственный персонал (правильно организованный кадровый менеджмент).

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ МЕНЕДЖЕРА ПО КАДРАМ

1. Планировать и организовывать производство и реализацию продукции.
2. Принимать правильные нестандартные управленческие решения.
3. Руководить коллективом на уровне современных требований (быть лидером).
4. Эффективно общаться, контактировать с людьми.
5. Побуждать работников к результативной деятельности, отмечать и оценивать каждое достижение подчиненных.
6. Находить оптимальный выход из конфликтных ситуаций.
7. Быть предельно объективным независимо от личных симпатий.
8. Подбирать, отбирать и обучать работников.
9. Уметь подчиняться и соблюдать субординацию.
10. Вести деловые переговоры и выступать перед различными типами аудиторий.



ПРЕДМЕТ, ЗАДАЧИ И СОДЕРЖАНИЕ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Управление кадрами -- многогранный и исключительно сложный процесс, имеющий специфические особенности и закономерности. Знание их крайне необходимо руководителям и специалистам современного производства, работникам кадровых служб и социального развития для постоянного обеспечения повышения эффективности, качества работы и производительности труда.

Системный подход отражает учет взаимосвязей отдельных аспектов управления кадрами и выражается в разработке конечных целей, определении путей их достижения, создании соответствующего механизма управления, обеспечивающего комплексное планирование, организацию и стимулирование системы работы с кадрами на производстве.

Главным элементом всей системы управления являются кадры, которые одновременно могут быть как объектом, так и субъектом управления.

Кадровые работники являются неотъемлемой и главной силой на производстве и являются объектом управления.

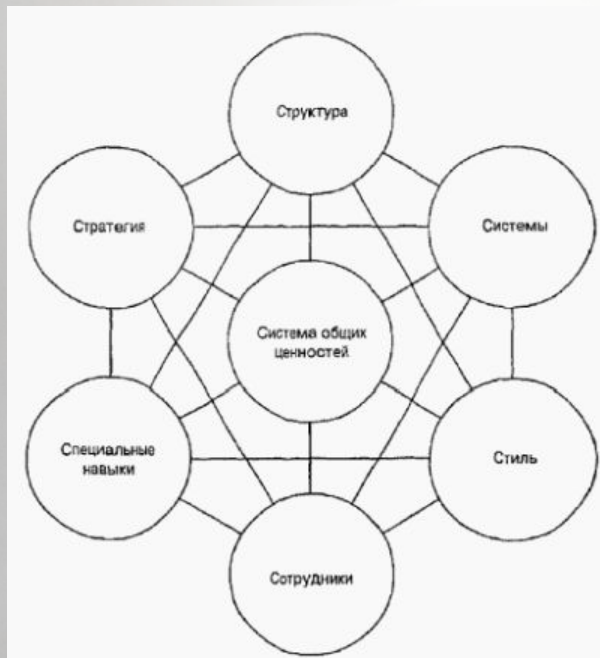
ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ И МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРАМИ

Совокупность целей, направлений, форм и методов управления кадрами складывается в единую систему кадровой работы, основными подсистемами которой являются:

- ❖ а) подсистема анализа, планирования и прогноза кадров. Основными ее задачами являются формирование объектов и структур управления, расчет потребности в кадрах необходимых профессий, специальностей и квалификации. Иными словами, решение задач данной подсистемы должно дать ответ на вопрос: "Кто нужен и в каком количестве?";
- ❖ б) подсистема подбора, расстановки, оценки и непрерывного обучения кадров. Ее основными задачами являются качественное обеспечение сформированных объектов и структур управления необходимыми кадрами, а также организация эффективного стимулирования их деятельности;
- ❖ в) подсистема рационального использования кадров на производстве. Решение задач, стоящих перед данной подсистемой, предусматривает осуществление комплекса мер по созданию высокопроизводительных и устойчивых производственных коллективов.

Методы управления кадрами подразделяются на три основные группы: экономические, организационно-распорядительные и социально-психологические.

ВАРИАНТ КОНЦЕПЦИИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА



Для выделения пяти ключевых факторов успеха кадрового менеджмента из их множества в реальной жизни нами позаимствована известная модель компании «Мак-Кинзи», которая получила название «7S» -- модель семи факторов (семи слов, начинающихся в английском языке на букву S), которые, по мнению экспертов консалтинговой компании «Мак-Кинзи», являются важными для развития организации:

- ❖ 1) стратегия;
- ❖ 2) способности, навыки, компетенции;
- ❖ 3) совместные ценности;
- ❖ 4) структура;
- ❖ 5) системы, регламенты;
- ❖ 6) сотрудники;
- ❖ 7) стиль руководства.

РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Управление деятельностью

Подчиненных **основная задача**

руководителя любого уровня." Она

подразумевает:

- 1)определение и постановку производственных целей и задач для подчиненных;
- 2)координацию их деятельности;
- 3)обеспечение ресурсами (рабочие места, оборудование, необходимая информация и т. п.);
- 4)контроль;
- 5)оценку результатов индивидуального труда.
- 6)мотивацию.

Основами успеха руководителя считаются:

- заинтересованность и творческая позиция;
- умение сотрудничать, мотивировать подчиненных;
- умение видеть главное;
- готовность к изменениям и управлению ими;
- широкий кругозор;
- способность управлять собой и своим временем;
- готовность поддерживать контакты с подчиненными;
- независимость в суждениях и действиях;
- требовательность;
- наличие собственной позиции в отношении цели работы и развития;
- умение правильно распределять обязанности;
- готовность брать на себя ответственность за принятие решений, риск;
- умение создать команду и проч.

РОЛЬ КАДРОВЫХ СЛУЖБ

Кадровая служба предприятия - совокупность специализированных структурных подразделений в сфере управления предприятия вместе с занятыми в них должностными лицами (руководители, специалисты, технические исполнители), призванные управлять персоналом в рамках избранной кадровой политики.

Основным содержанием работы КС стало, во-первых, обеспечение организации трудовыми ресурсами высокого качества (планирование потребности, активные методы отбора и найма, управление потерями, анализ текучести и т.п.); во-вторых, развитие кадров (подготовка и повышение квалификации, планирование карьеры, оценка и др.); в-третьих, их поддержка и стабилизация (совершенствование стимулирования труда и социальных выплаты медицинского обслуживания, техники безопасности).

ВЫВОД:

Кадровой работой вынуждены заниматься органы управления фирмой на всех уровнях -ее внешнее руководство, руководители подразделений, кадровые службы. В противном случае фирма несет убытки и возрастают социальные издержки. , При усилении роли и стратегической функции в области управления персоналом изменяются роль и место руководства кадровой службы предприятия. Ее руководитель становится одним из основных руководителей предприятия. Кадровый менеджмент становится основой для все более эффективного использования трудовых ресурсов предприятия --одного из важнейших источников процветания любой фирмы.





СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ! ☺