

Лекция 1

«Персонал в системе управления организацией»

1. Понятие управления персоналом

Управление персоналом (менеджмент персонала) - система взаимосвязанных организационно-экономических и социальных мер по созданию условий для нормального функционирования, развития и эффективного использования потенциала рабочей силы на уровне организации.



Цели управления персоналом:

- повышение конкурентоспособности организации в рыночных условиях;
- повышение эффективности производства и труда, в частности, достижение максимальной прибыли;
- обеспечение высокой социальной эффективности функционирования коллектива.

Задачи управления персоналом:

- ✓ полное и эффективное использование способностей работников;
- ✓ создание оптимальных условий для развития и реализации их потенциала в профессиональной деятельности;
- ✓ обеспечение мотивации трудовой деятельности;
- ✓ формирование производственного поведения с точки зрения реализации целей организации в целом;
- ✓ согласование интересов организации и интересов работников.

2. Основные элементы управления персоналом

- субъект управления (управляющий);
- объект управления (управляемый);
- прямая связь между субъектом и объектом управления (распорядительная информация);
- обратная связь между ними (исполнительная информация).



Под **субъектом** (управляющий элемент) понимается носитель функции управления персоналом, т.е. *совокупность органов и работников, реализующих функции управления персоналом.*



Объект УП - работники организации, на которых направлено воздействие функций управления персоналом. Объектами управления персоналом являются все *сотрудники организации, включая носителей функций управления персоналом.*

Функции управления персоналом

- управление личностью (индивидуальная кадровая работа) предполагает целенаправленное развитие индивидуальных свойств и качеств работника;
- управление трудовым коллективом как социальной организацией, т.е. целенаправленное влияние на всю совокупность социальных отношений;
- управление группами, т.е. воздействие на работников как на формальном, так и неформальном уровне.

<i>Стадия развития управления людьми</i>	<i>Фактор изменения</i>	<i>Акцент в работе</i>	<i>Главный инструмент управления персоналом</i>	<i>Элементы системы управления человеческими ресурсами</i>	<i>Формы управления: – ТОП-менеджмент; – линейное руководство; – менеджеры по работе с персоналом</i>
1. Управление кадрами	Требования законодательства и профсоюзов	Процесс	Должностная инструкция	– кадровое делопроизводство; – охрана труда; – коллективный договор; – трудовые договора; – компенсация (зарплата, льготы, привилегии)	Переговоры с профсоюзами
					Надзор
					Делопроизводство
2. Управление персоналом	Усиление конкуренции	Результат	Постановка целей	+ – оценка выполнения работы; – стимулирование за выполнение работы	Стратегическое планирование
					Постановка целей
					Консультирование руководства
3. Управление человеческими ресурсами	Глобализация	Качество	Компетенции	+ – исследования, анализ работ и планирование состава кадров; – поиск, оценка и отбор персонала; – обучение персонала	Самообучающиеся организации
					Коучинг, развитие персонала
					Стратегическое управление человеческими ресурсами

Основное различие понятий «управления персоналом (УП)» и «управления человеческими ресурсами (УЧР)» состоит в том, что понятие «УП» целесообразно использовать при повседневной оперативной работе с кадрами,

под «УЧР» следует понимать такой подход к разработке и реализации эффективной и гибкой системы управления трудом, который способствует достижению стратегических целей организации за счет сотрудников.

