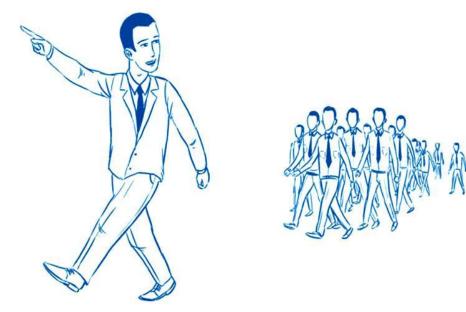
Лекция 1 «Персонал в системе управления организацией»

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 информации).



Под <u>субъектом</u> (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.

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

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.