

Цели и функции службы управления персоналом



Содержание

- ▶ Понятие и цель СУП
- ▶ Направление СУП
- ▶ Задачи СУП
- ▶ Функции СУП
- ▶ Структура СУП
- ▶ Кадровое обеспечение СУП

Понятие и цель СУП

- ▶ Служба управления персоналом - совокупность подразделений организации, выполняющих функций системы управления персоналом. Различают следующие организационные формы службы управления персоналом:

отдел кадров – это структура в организации, которая занимается управлением персоналом

кадровая служба – это совокупность специализированных подразделений в структуре организации(с занятыми в них должностными лицами — руководителями, специалистами, техническим персоналом), призванных управлять персоналом предприятия

управление кадров

департамент управления персоналом

управление человеческими ресурсами

кадровый центр и т.д.

- ▶ Главная цель данной службы - управление персоналом организации в рамках избранной кадровой политики

Направление СУП

- ▶ В рамках **стратегического направления** кадровая служба выполняет ряд задач, связанных с формированием кадровой политики, т.е. совокупность правил и норм, целей и представлений, которые определяют направление и содержание работы с персоналом

- ▶ **Тактическое направление** решает текущие задачи кадровой службы, не зависящие от направления деятельности предприятия и отличающиеся достаточным разнообразием

Направления деятельности СУП

- ▶ ориентация на высококвалифицированную и инициативную рабочую силу, интегрированную в системе производства
- ▶ непрерывность процесса обогащения знаний и квалификации
- ▶ гибкость организации труда
- ▶ делегирование ответственности сверху вниз
- ▶ партнерские отношения между участниками производства
- ▶ новая организационная культура, ориентированная на работников

Требования к цели управления персонала

- ▶ быть нагруженной, но выполнимой, достижимой
- ▶ не противоречить объективным законам развития природы и общества
- ▶ быть согласованной по срокам, ресурсам и исполнителям
- ▶ обеспечивать концентрацию сил и средств на наиболее перспективных направлениях развития
- ▶ определяться однозначно и быть понятной исполнителям

Цели для обеспечения эффективной работы СУП

- ▶ **Производственная** цель заключается в обеспечении установленного объема продукции и оказании услуг надлежащего качества
- ▶ **Коммерческая** цель призвана обеспечивать реализацию продукции и услуг в заданные сроки
- ▶ В рамках **экономической** цели предусматривают получение прибыли от реализации товаров или услуг заданного объема и качества
- ▶ **Научно-техническая** цель состоит в обеспечении заданного научно-технического уровня товаров и услуг, в постоянном повышении производительности труда на основании новых технологий
- ▶ **Социальная** цель подразумевает обеспечение организации

Классификации кадровых функций

► От направленности работы:

- социальная функция - отражается в обеспечении занятости
- нормативная функция - выражается в соблюдении трудового законодательства
- воспитательная функция - заключается в методах стимулирования сотрудников
- информационно-аналитическая функция - отражается в информационном обеспечении процесса управления
- контрольная функция - позволяет регулировать процессы управления персоналом внутри организации, а также производить мониторинг рынка труда

Классификации кадровых функций

► От направленности кадровой службы:

- административная функция - разработка и принятие основных нормативных актов организации
- функция делопроизводства - введение кадрового делопроизводства
- функция трудоустройства - рекрутинг, адаптация сотрудника к рабочему месту
- функция развития - повышение, подготовка и переподготовка кадров, управление карьерой сотрудников
- функция лояльности - поддержание и стабилизация персонала, решение социальных вопросов
- функция, отвечающая за управление дисциплиной, условиями труда и техники безопасности

Современные функции

- ▶ Определение потребности в персонале
обеспечение персоналом
- ▶ Развитие персонала
- ▶ Использование персонала
- ▶ Мотивация результатов труда и поведения
персонала
- ▶ Правовое и информационное обеспечение
процесса управления персоналом

Структура СУП

- ▶ Функции службы управления персоналом во многом определяют ее организационную структуру, т.е. структуру организации, в которой элементами служат подразделения или отдельные участники системы, а связи выражают включенность участников или подразделений в другие подразделения

Кадровое обеспечение СУП

- ▶ Под **кадровым обеспечением** системы управления персоналом понимается необходимый количественный и качественный состав ее работников
- ▶ Количественный состав службы управления персоналом определяется организационно-штатными структурами и уставом организации
- ▶ Расчет количественной потребности в специалистах, в том числе и по управлению персоналом, проводится одновременно с определением качественной потребности в них, т.е. потребности в работниках определенных профессий, специальностей, квалификации

Спасибо за внимание!

