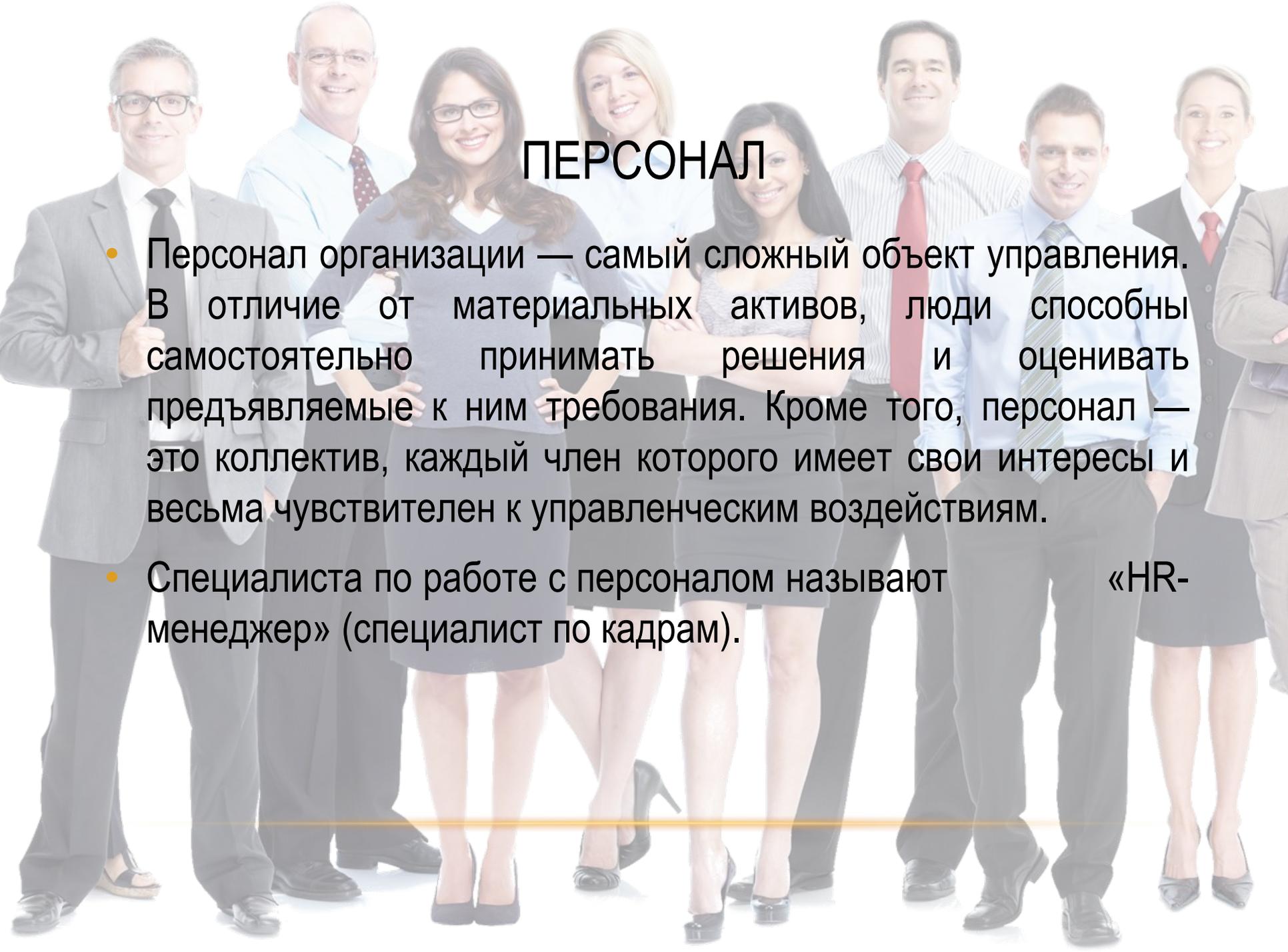


РАБОТА С ПЕРСОНАЛОМ

Проверила: Рахматова М.У.

Группа: ЭМЭ(б) 1-15

Выполнила : Усонова Айжамал



ПЕРСОНАЛ

- Персонал организации — самый сложный объект управления. В отличие от материальных активов, люди способны самостоятельно принимать решения и оценивать предъявляемые к ним требования. Кроме того, персонал — это коллектив, каждый член которого имеет свои интересы и весьма чувствителен к управленческим воздействиям.
- Специалиста по работе с персоналом называют «HR-менеджер» (специалист по кадрам).

РАБОТА С ПЕРСОНАЛОМ

- Работа с персоналом (управление персоналом)- это работа, проводимая руководителями и работниками кадровых служб предприятия, по формированию и развитию персонала, способного обеспечить эффективную жизнедеятельность организации.
- (Работа с персоналом является неотъемлемой частью управления организации.)

РАБОТА С ПЕРСОНАЛОМ БАЗИРУЕТСЯ НА НЕСКОЛЬКИХ ВАЖНЫХ ПРИНЦИПАХ:

Принцип подбора персонала по деловым и личным качествам.

Принцип преемственности: сочетание в коллективе опытных и молодых сотрудников.

Принцип должностного и профессионального продвижения работников на основе использования обоснованных критериев оценки их деятельности и обеспечения условий для постоянного карьерного роста.

Принцип открытого соревнования: компания, которая заинтересована в создании кадрового потенциала, должна поощрять соревнование между сотрудниками, претендующими на руководящие должности.



Принцип сочетания доверия к работникам и проверки исполнения распоряжений.

Принцип соответствия — порученная работа должна соответствовать возможностям и способностям исполнителя.

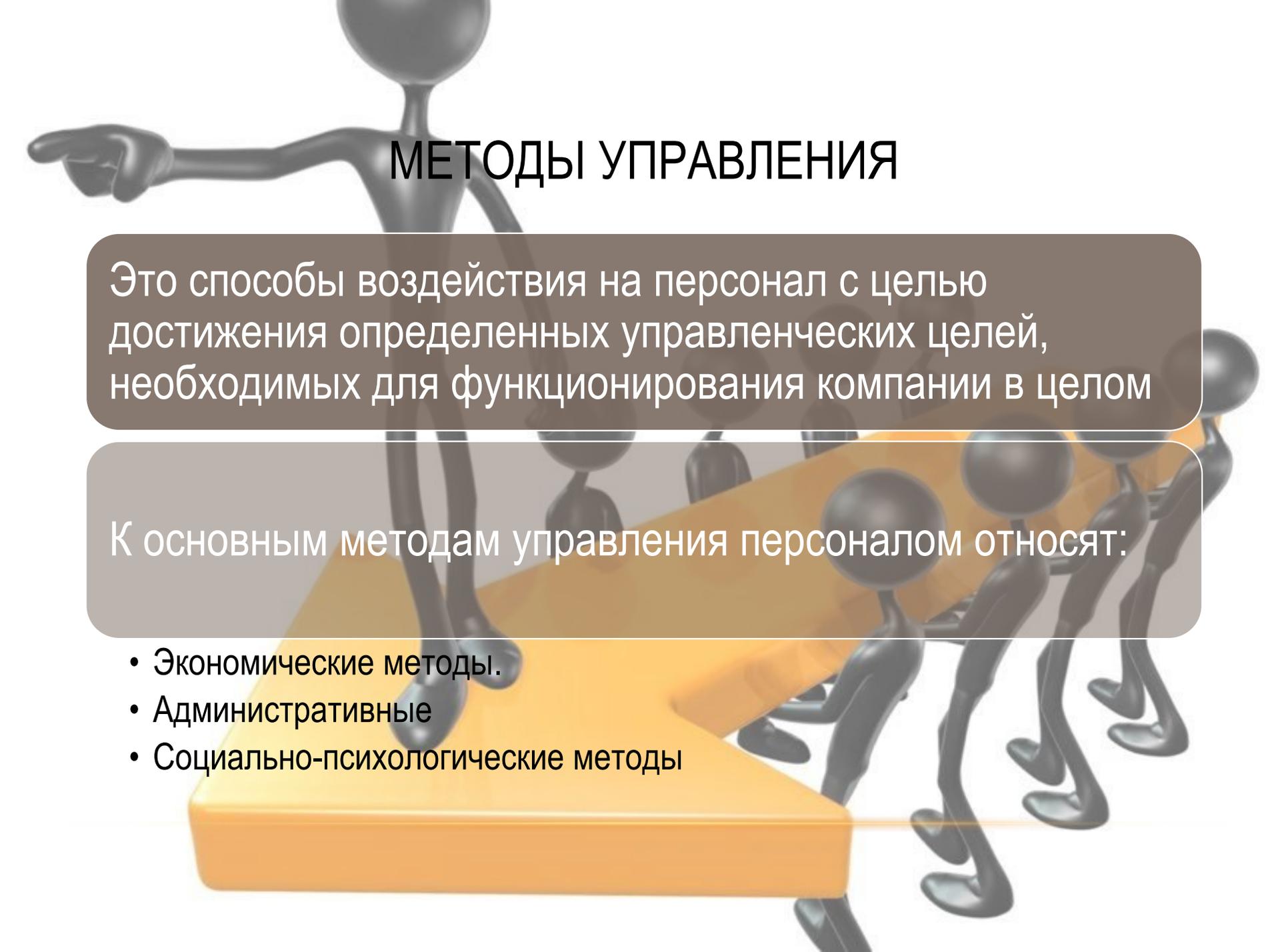
Принцип автоматического замещения отсутствующего сотрудника с учетом служебных должностных инструкций.

Принцип повышения квалификации

Принцип правовой защищенности — все кадровые управленческие решения должны приниматься только на основе действующих правовых актов.

- Управление персоналом должно иметь системный характер, то есть необходим скоординированный подход ко всем направлениям формирования и регулирования кадрового состава компании: набору персонала, расстановке руководящих кадров, подготовке и повышению квалификации, отбору и трудоустройству.





МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ

Это способы воздействия на персонал с целью достижения определенных управленческих целей, необходимых для функционирования компании в целом

К основным методам управления персоналом относят:

- Экономические методы.
- Административные
- Социально-психологические методы

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ

- Экономические методы. К ним относятся все методы материальной стимуляции сотрудников. Основным экономическим методом — это заработная плата, а также участие в прибыли, система поощрений за качество труда и его эффективность, система наказаний в виде вычетов и штрафов. В эту же группу входят некоторые элементы социального обеспечения сотрудников — оплата питания, проезда, предоставление медицинского страхования. Инвестирование средств в материальное стимулирование должно иметь отдачу в виде прибыли за счет повышения качества работы |

ЗАРПЛАТА

АДМИНИСТРАТИВНЫЕ

- Административные, или организационно-распорядительные методы. В их основе лежит применение власти и нормативное обеспечение трудовой деятельности сотрудников. Обычно реализуются в виде приказов, распоряжений, указаний и ориентированы на такие мотивы человеческого поведения, как чувство долга, осознание необходимости соблюдения трудовой дисциплины, стремление работать в определенной организации. Административные методы имеют прямой характер воздействия — любой приказ или распоряжение руководства должны быть обязательно выполнены.

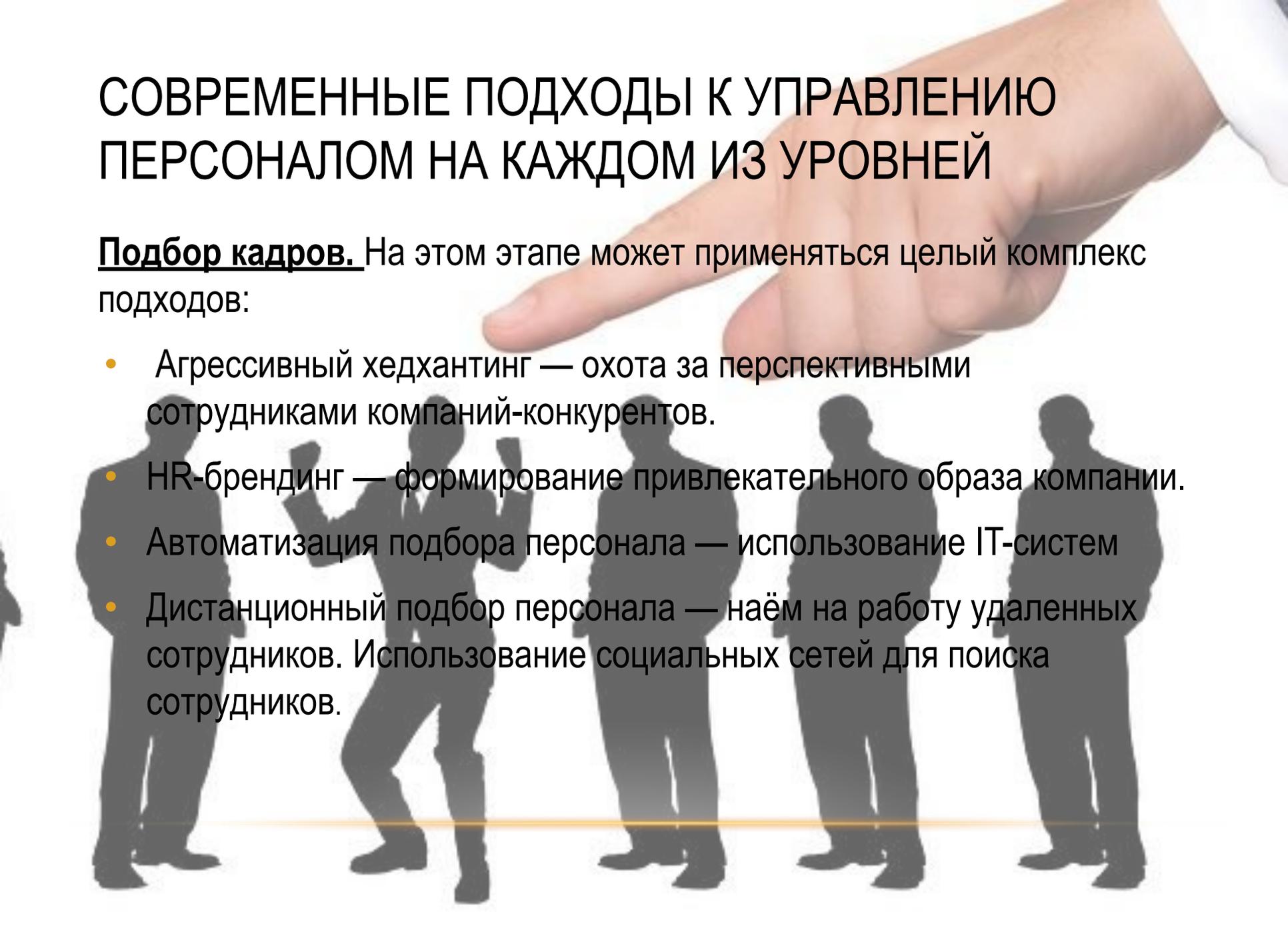
СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ

- Социально-психологические методы воздействия на интересы личности или коллектива основаны на законах психологии и социологии. Один из наиболее важных результатов применения психологических методов — минимизация личностных конфликтов. Социологические методы помогают определить место каждого в коллективе, выявить неформальных лидеров, решить производственные конфликты.

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ НА КАЖДОМ ИЗ УРОВНЕЙ

Подбор кадров. На этом этапе может применяться целый комплекс подходов:

- Агрессивный хедхантинг — охота за перспективными сотрудниками компаний-конкурентов.
- HR-брендинг — формирование привлекательного образа компании.
- Автоматизация подбора персонала — использование IT-систем
- Дистанционный подбор персонала — наём на работу удаленных сотрудников. Использование социальных сетей для поиска сотрудников.



2 УРОВЕНЬ

Адаптация — процесс вхождения новых сотрудников в коллектив и ознакомление их со спецификой работы. Для этого используются следующие методы:

- Наставничество — помощь со стороны опытного сотрудника.
- Семинары и тренинги по развитию коммуникативных навыков, по изучению специфики предприятия, обучение технологиям поведения в стрессовых ситуациях.
- Специальные ролевые игры, разработанные для сплочения коллектива и укрепления командного духа.
- Ознакомительные экскурсии по предприятию, знакомство с коллегами, корпоративной культурой.
- Беседа нового сотрудника с менеджером по персоналу, непосредственным руководителем.

3 УРОВЕНЬ

- **Мотивация** — материальная и нематериальная. Обычно оба этих вида применяются совместно. В качестве материальной мотивации может применяться система денежных вознаграждений (премий по итогам работы или участия сотрудников в распределении прибыли компании). Нематериальная мотивация выражается в форме повышения самооценки, создания психологического комфорта или формирования у сотрудника гордости за проделанную работу.

4 УРОВЕНЬ

Оценка. Необходима для получения объективного представления о профессиональных качествах сотрудников. Наиболее популярные методы оценки персонала:

Аттестация — порядок проведения излагается в официально утвержденных компанией документах. Проводится она один, два или три раза в год с целью определения или подтверждения разряда квалификации сотрудников. По итогам аттестации сотрудник может быть уволен.

Ассесмент-центр — современный метод оценки, дающий наиболее полную и достоверную информацию о личностных и деловых качествах сотрудников. Это самый сложный в реализации комплексный метод, обычно он применяется только в крупных компаниях.

Тестирование, интервьюирование.

Метод экспертных оценок — заключается в привлечении экспертов, которые на основе собственного опыта и знаний анализируют характеристики сотрудников и делают выводы.

5 УРОВЕНЬ

Обучение и развитие персонала. В рамках этого подхода к управлению персоналом кадровыми службами могут проводиться:

- Профессиональные курсы обучения.
- Семинары, лекции, конференции, деловые завтраки, круглые столы, дискуссии.
- Обучение руководителей, основанное на самостоятельном решении конкретных задач из реальной практики.
- Деловые игры и тренинги.
- Самостоятельное обучение.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Работа с персоналом включает в себя мероприятия по всему циклу работы: найму, подбору, расстановке, подготовке и переподготовке, продвижению, профориентации, а также работу с резервом на выдвижение, меры по вхождению работников в должность, систему оплаты труда, мотивацию персонала и т.д.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!!

