

A photograph of a white lighthouse with a red lantern room, situated on a rocky cliff. The scene is captured at sunset, with the sky transitioning from blue to orange and yellow. The lighthouse is illuminated from the side, and the surrounding rocks are dark and jagged. In the background, there are evergreen trees and a view of the ocean with distant islands.

Лекция 2 - Прикладные технологии экономики управления персоналом

Доктор философских наук,
профессор

Денисенко Петр Александрович

Литература:

Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-изд./ Пер. с англ. Под ред. С.К. Мордовина.- СПб.: Питер, 2009.-848 с.

Кибанов А.Я. Служба управления персоналом: учебное пособие/ А.Я. Кибанов, В.Г.Коновалова, М.В. Ушакова; под ред. А.Я. Кибанова.-М.: КНОРУС, 2010.-416с.

Кибанов,А.Я. Основы управления персоналом: Учебник.-2-е изд., перераб. И доп.-М.: ИНФРА-М, 2009.-447с.

Колосова Р.П., Василюк Т.Н., Артамонова М.В.,Луданик М.В. Экономика персонала: Учебник.-М.: ИНФРА-М, 2009.-XXIV, 896с.

Управление персоналом организации: Учебник/ Под ред. А.Я. Кибанова.- 3-е изд., доп. и перераб.-М.: ИНФРА-М, 2009.-638с.

Понятие и сущность трудового потенциала общества, организации, работника и его характеристики.

Взаимосвязь понятий «трудовой потенциал», «кадровый потенциал», «человеческий потенциал»

Методы и инструменты экономической оценки трудового потенциала организации. Современная концепция «человеческого капитала».

Управление кадровыми рисками. Способы и процедура их выявление. Методика оценки, мониторинг и учет кадровых рисков. Человеческий фактор как источник риска. Понятие и виды кадровых рисков. Методы воздействия и система управления кадровыми рисками. Оценка эффективности управления кадровыми рисками.

Функционально-стоимостной анализ (ФСА) деятельности персонала. Содержание важнейших этапов ФСА и практика его использования при развитии систем управления персоналом организаций. Метод - анализа, оценки и совершенствования деятельности персонала. Сущность и принципы метода в единстве функционального и стоимостного подходов.

Сущность и классификация расходов на персонал

Трудовой потенциал общества — совокупная общественная способность к труду, потенциальная трудовая дееспособность общества

Количественные
характеристики:

Численность
трудоспособного
населения — трудовые
ресурсы;

Количество рабочего
времени, отрабатываемое
трудоспособным
населением.

Качественные
характеристики:

состояние здоровья, развитие
и физическая
дееспособность
трудоспособных членов
общества,

профессионально-
квалифицированный
уровень трудоспособного
населения,

социально-личностные
характеристики

Структура
трудоого
потенциала

```
graph TD; A[Структура трудоого потенциала] --- B[трудоого потенциал коллектива]; A --- C[трудоого потенциал личности]; A --- D[трудоого потенциал отрасли, региона];
```

трудоого
потенциал
коллектива

трудоого
потенциал
личности

трудоого
потенциал
отрасли,
региона

«трудовой потенциал» отражает временные аспекты

потенциал
накопленный
(прошлый);

использование
трудового
потенциала (в
настоящем);

возможность
развития
трудового
потенциала в
будущем

Показатели, характеризующие ТП человека (работника), предприятия (организации), общества

здоровье

- Человек - трудоспособность, время, отсутствие на работе из-за болезни
- Предприятие - потеря рабочего времени из-за болезней и травм, затраты на обеспечение

нравственность

- Человек - Отношение к окружающим
- Предприятие -

Взаимоотношения

между сотрудниками,

потери от конфликтов

- Общество - Отношение

к инвалидам, детям и

престарелым,

преступность,

социальная

напряжённость

АКТИВНОСТЬ

- Человек - Стремление к реализации способностей,
- предприимчивость
- Предприятие - Количество изобретений, патентов, рационализаторских предложений на одного работающего
- Общество – Доходы творческие от авторских прав, количество патентов

Организованность

- Человек - Аккуратность, дисциплинированность, бережливость, обязательность, порядочность
- Предприятие - Потери от нарушения дисциплины, чистота
- Общество - Законодательство, качество дорог, транспорт, соблюдение

образование

- Человек - Знания,
количество лет учёбы в
школе и ВУЗе
- Предприятие - Доля
специалистов с высшим и
средним образованием в
общей численности
работающих, затраты на
повышение квалификации
персонала
- Общество - Среднее
количество лет обучения в
школе и ВУЗе, доля затрат

профессионализм

- Человек - Умение,
уровень квалификации
- Предприятие - Качество
продукции, потери от
брака
- Общество - Доходы от
экспорта, потери от
аварий

• **Человек - Время**

занятости в течении
года

• **Предприятие -**

Количество

сотрудников,

количество часов

работы за год 1-го

сотрудника

• **Общество -**

Трудоспособность

населения,

количество занятых

Времени

раты работы

Объемная величина ТП целесообразно устанавливать через совокупный фонд рабочего времени, т. е. через возможные к отработке человекочасы

ТП работника -

способность

работника достигать результатов деятельности, в творческом росте (психофизиологический,

квалификационный, личностный потенциал)

ТП организации работников, (синергетический эффект)

ТП предприятия - соотношение различных характеристик групп работников и отношений

ТП организации

Профессиональный - структура профессий, специальностей и должностей, соотношением определяются на предприятии:
количественные и качественные показатели численности категорий персонала перечень рабочих мест и профессиональные.

Квалификационный - уровень квалификации персонала, качественными изменениями в ТП

Кадровый - у работников знания, умения и навыки.

Организационный - эффективность функционирования коллектива как соответствующего подразделения или организации в целом

Человеческий капитал - врождённый,
сформированный в результате инвестиций и
накоплений

уровень здоровья, образования, навыков,
способностей, мотиваций, энергии, культурного
развития индивида, группы людей, общества
которые целесообразно используются в той или
иной сфере общественного воспроизводства,
способствуют экономическому росту и влияют на
величину доходов обладателя

Показатели характеристики совокупного ТП:

- численность промышленно-производственного персонала и персонала непромышленных подразделений;
- количество рабочего времени, возможного для отработки при нормальном уровне интенсивности труда (границы возможного участия работника в труде)

Величина совокупного потенциального фонда рабочего времени определяется: $\Phi_{\Pi} = Ч \times Д \times T_{\text{см}}$, где Φ_{Π} - совокупный потенциальный фонд рабочего времени предприятия; $Ч$ - численность работающих, чел.; $Д$ - количество дней работы в периоде; $T_{\text{см}}$ - продолжительность рабочего дня, смены, ч.

Методы оценки трудового потенциала работников

1. Анкетирование. Анкетами, где фиксируются все характеристики.
2. Описание. Определяются и описываются характеристики работника.
3. Классификация. Ранжирования всех работающих.
4. Сравнения парами. Сопоставление характеристик с аналогичными других работников выполняющих похожие работы.
5. Рейтинг. Оцениваются качества оценочными шкалами, по определенными критериями.
6. Определенное распределение. ТП устанавливается в рамках допустимых интервалов фиксированное распределение всех оценок.
7. Оценка за решающей ситуацией. Основа поведение или решения производственно-хозяйственных ситуаций.
8. Шкала наблюдения за поведением. Фиксируется отсутствие негативных (деструктивных) действий, стрессовых нагрузок и т.п.
9. Метод интервью. Устные ответы определяющие корректность или некорректность по узкоспециализированным темам.

Рискогенный потенциал (РП) - интеллектуально-психологический механизм побуждения человека к созданию, провоцированию рискованных ситуаций, склонность решать задачи с высокой степенью неопределенности

С психологической позиции, всех людей, которые могут поставить организацию в рискованное положение, можно разделить на пять групп:

- 1) гиперстеники, условно - психически сильные люди;
- 2) психастеники, условно - психически слабые люди;
- 3) криминально мотивированные люди;
- 4) творческие личности;
- 5) асоциальные люди



Виды фальшивых документов.

1. Дефекты: отсутствие, неправильное обозначение (оформление) обязательных реквизитов документа, несоответствием документа установленной форме (формуляру):

- отсутствие в документе даты подписания или выдачи, регистрационного номера, печати;
- включение наименования вида документа в текст;
- несоответствие росписи должностного лица расшифровке росписи;
- нетрадиционное расположение реквизитов данного вида документа; допечатки в тексте (чаще всего внесение дополнительного текста между последней строкой текста подлинного документа и реквизитом «подпись»);

Реквизиты — это обязательные данные, установленные законом или положениями для документов.

Наиболее распространенными формами мошенничества при попытке оформить на работу:

-использование фиктивных документов, изготовленных на краденых бланках;

-использование документов, угасший текст, удостоверяющие реквизиты (подписи, печати и др.) которых трудно прочитать;

-использование фальшивых бланков, изготовленных как с соблюдением, так и без соблюдения установленных требований

-несоответствие фотокарточки предъявителю документа или наличие нечеткой фотокарточки;

-наличие фальшивых печатей и штампов

*Прием работника на работу
(личное дело)*

-Внутренняя опись документов.

-Личный листок по учету кадров.

-Автобиография работника.

-Копии документов об образовании.

-Характеристики и рекомендации.

-Результаты тестов, деловых игр,
собеседования.

-Справка о состоянии здоровья.

-Заявление о приеме на работу.

-Трудовой договор (контракт).

-Копия приказа о назначении на
должность.

-Подписанная работником должностная
инструкция.