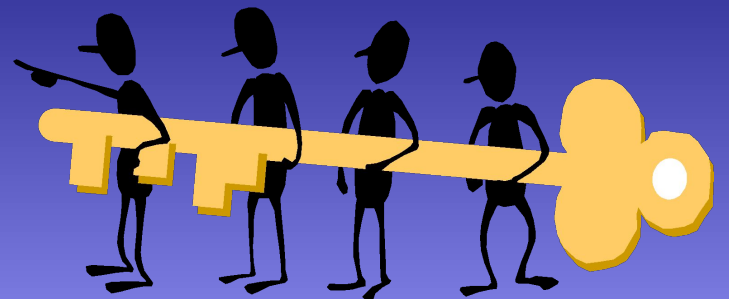

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Курс лекций
К.э.н., доцент
И. П. Черная



Основная литература

- **Управление персоналом/ Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Ереминой. – М.: ЮНИТИ, 2002.**
- **Кафидов В. В. Управление персоналом. – М.: Изд-во Академический проект, 2003.**
- **Гавренкова В. И., Гудин Ю. Г. Управление персоналом. – Владивосток, 2002.**

Дополнительная литература

- Журналы:

Управление персоналом

Служба кадров

Кадровый менеджмент

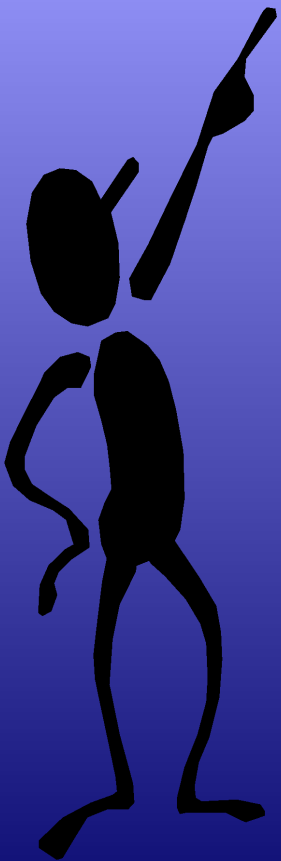
- Электронные ресурсы:

Управление персоналом – <http://www.srs7.net/>

Журнал «Работа & зарплата» - <http://zarplata.ru/>

Кадровый менеджмент - <http://maguru.ru/>

Тема 1. Введение в управление персоналом



- 1.1. Управление персоналом как наука.
- 1.2. Основные концепции управления персоналом.
- 1.3. Модели кадрового менеджмента.

1.1. Управление персоналом как наука

- *Управление персоналом - это специфическая функция управленческой деятельности, главным объектом которой является человек, входящий в определенные социальные группы.*
- *Управление персоналом - деятельность, выполняемая в организациях, которая способствует наиболее эффективному использованию способностей сотрудников для достижения организационных и личных целей.*

1.1. Управление персоналом как наука

Структура персонала



1.1. Управление персоналом как наука

Вопросы управления персоналом как объект науки



1.1. Управление персоналом как наука

Наука	Научное направление
1) физиология труда;	1) производительность и эффективность;
2) психология труда;	2) потенциал человека;
3) эргономика;	3) условия труда;
4) безопасность труда;	4) проектирование трудовых ресурсов;
5) организация труда;	5) планирование численности персонала;
6) нормирование труда;	6) отбор, обучение, адаптация персонала;
7) экономика труда;	7) мотивация;
8) социология труда;	8) материальное вознаграждение, оплата труда;
9) управление персоналом;	9) взаимоотношения в трудовом коллективе;
10) трудовое право	10) рынок труда и управления занятостью;
	11) организация управления персоналом (чисто кадровые вопросы).

1.1. Управление персоналом как наука

- **Управление персоналом** – комплексная прикладная наука об организационно-экономических, административно-управленческих, технологических, правовых, групповых и личностных факторах, способах и методах воздействия на персонал для достижения целей организации

1.1. Управление персоналом как наука

- **Кадровый менеджмент или управление персоналом - это система организационных, социально-экономических, психологических, нравственных и правовых отношений, обеспечивающих эффективную реализацию возможностей человека, как в интересах самого работника, так и организации в целом.**

1.1. Управление персоналом как наука

- **Кадровый менеджмент - сфера деятельности руководящего состава организации, руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, направленная на повышение эффективности работы организации за счет повышения эффективности работы ее сотрудников психологическими, правовыми и экономическими методами.**

1.1. Управление персоналом как наука

- **Организационно-экономические факторы –**
- **разделение и организация труда;**
- **оргструктура;**
- **система коммуникаций;**
- **организационно-правовая форма предприятия**

1.1. Управление персоналом как наука

- Административно-управленческие факторы -
- методы управления;
- особенности реализации функций управления;
- стиль управления

1.1. Управление персоналом как наука

- **Технологические факторы -**
 - технологии производства;
 - технологии управления;
- **Правовые факторы -**
 - система нормативных актов (внешние и локальные)

1.1. Управление персоналом как наука

- Административно-управленческие факторы -
- методы управления;
- особенности реализации функций управления;
- стиль управления

1.2. Основные концепции управления персоналом

Экономическая парадигма

- введение нормирование труда, определенное на основе хронометража;
- повышение производительности за счет разделения производственного процесса на простейшие операции, рационализации деятельности работника, обучения на рабочем месте и введения стимулирования в форме прямой сдельной оплаты труда;
- введение жестко иерархированной структуры организации

1.2. Основные концепции управления персоналом

Организационная парадигма

- создание благоприятного психологического климата;
- стимулирование инициативы работника и малых групп;
- использование новых структур организации

1.2. Основные концепции управления персоналом

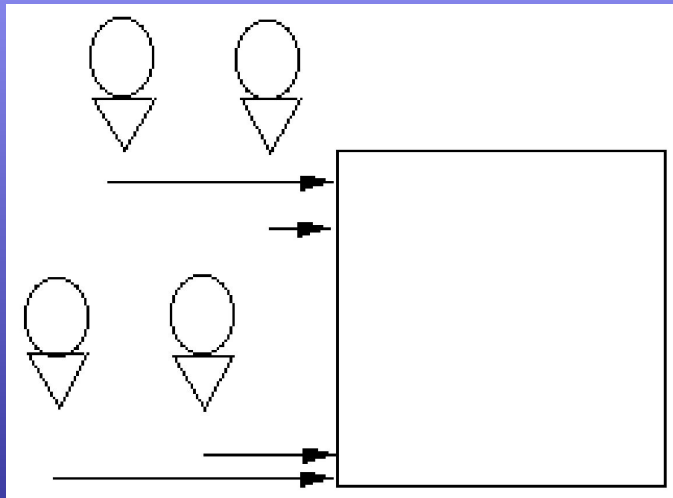
Гуманистическая парадигма

- переход от концепции человеческих ресурсов к концепции человеческого капитала;
- привлечение работников к управлению;
- клиентоориентированный подход

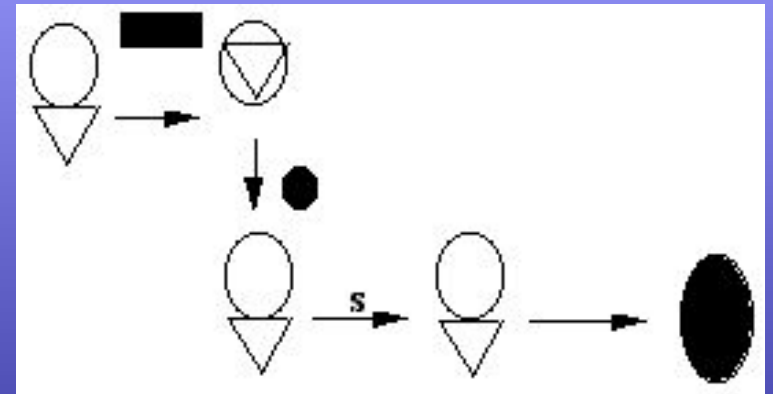
1.3. Модели кадрового менеджмента

- Менеджер по персоналу как попечитель своих работников;
- Менеджер по персоналу как специалист по трудовым договорам;
- Менеджер по персоналу как архитектор кадрового потенциала организации.

1.3. Модели кадрового менеджмента

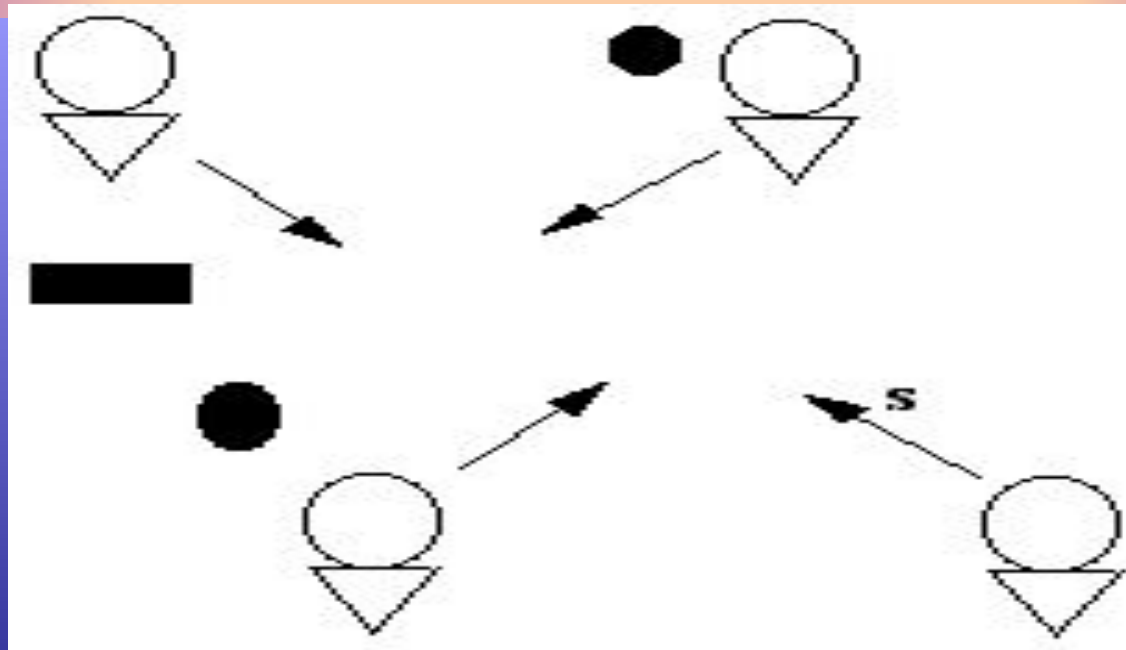


**Совместно-
взаимодействующий
тип управления**



**Совместно-индивидуальный
тип управления**

1.3. Модели кадрового менеджмента



Совместно-творческий тип управления

1.3. Модели кадрового менеджмента

Особенности типов управления

Тип совместной деятельности	Управленческая форма	Рычаг управления
Совместно-взаимодействующий	Коллективистская	Авторитет
Совместно-индивидуальный	Рыночная	Деньги
Совместно-последовательный	Бюрократическая	Сила
Совместно-творческий	Демократическая	Закон
	Диалоговая	Знания