

Системный подход к управлению персоналом

Системный подход

Системный подход - это подход, при котором любой объект рассматривается как система - совокупность взаимосвязанных элементов (компонентов), объединенных в одно целое.

Системный подход к управлению персоналом предполагает объединение в одно целое всех направлений деятельности в данной области и определение взаимосвязей между ними.

Достижения в области науки,
предшествовавшие появлению
системного подхода

Применение к анализу
социальных явлений так
называемой «теории общих
систем»

Осознание необходимости
системного подхода в
управлении и в управлении
персоналом в частности

Исходные положения системного подхода

Понимание многомерности организации и соответствующего ей управления.

В управленческой деятельности стали учитывать влияние и воздействие множества факторов, находящихся как внутри, так и вне организации, которые оказывают как прямое, так косвенное воздействие на ее функционирование.

Учет синергетического эффекта при разработке управленческих теорий.

Целое всегда отличается от суммы составляющих его частей.

Изменение каждого элемента управленческой деятельности приводит к изменению всех остальных элементов, а, в конечном счете, – всей организации.

Это требует комплексного решения всех без исключения проблем организации.

Система управления персоналом

1. **Системный подход** рассматривает организацию в качестве системы в рамках внешнего окружения, а **управление персоналом как часть, компонент системы управления.**
2. **Управление персоналом организации – самостоятельно функционирующая и должным образом организованная подсистема, в которой функционируют свои объекты и субъекты управления, складываются свои управленческие отношения, определяются и реализуются конкретные задачи по формированию, развитию и рациональному использованию человеческих ресурсов.**

Система управления персоналом - система, в которой реализуются все функции управления персоналом.

Функции управления персоналом

1. Миссия организации (Цели организации - Стратегия организации, стратегия управления персоналом - Кадровая политика)
2. Кадровое планирование: какое количество работников, какой квалификации, в каком подразделении и когда потребуется для реализации целей.
3. Комплектование штатов, адаптация работников: поиск персонала, отбор лучших работников, адаптация новых работников
4. Развитие персонала: обучение и повышение квалификации, планирование карьеры, формирование резерва руководителей.
5. Оценка и контроль: оценка рабочих показателей, контроль за трудовой и исполнительской дисциплиной, мониторинг всех направлений работы персонала.

Система управления персоналом

Подсистема	Характеристика подсистемы
Подсистема общего и линейного руководства	управление организацией в целом, управление отдельными функциональными и производственными подразделениями.
Подсистема планирования и маркетинга	разработка кадровой политики, стратегии управления персоналом, анализ кадрового потенциала, анализ рынка труда, организация кадрового планирования и прогнозирование потребности в персонале, организацию рекламы.
Подсистема управления подбором и учетом персонала	организация подбора персонала, собеседования, оценки, отбора, учета зачисления, перемещения, поощрения и освобождения персонала, профессиональная ориентация, организация рационального использования персонала, управление занятостью, делопроизводство системы управления персоналом.

Система управления персоналом

Подсистема	Характеристика подсистемы
Подсистема управления трудовыми отношениями	Анализ и регуляция групповых и личностных взаимоотношений, отношений руководства, управление производственными конфликтами и стрессами, социально-психологическая диагностика, соблюдение этических норм взаимоотношений, управление взаимодействием с профсоюзами.
Подсистема обеспечения нормальных условий труда	Выполняет такие функции, как соблюдение требований психофизиологии и эргономики труда, соблюдения требований технической эстетики, охраны труда, военной охраны организации и отдельных должностных лиц.
Подсистема управления развитием персонала	Осуществляет учебу, переподготовку и повышение квалификации, адаптацию новых работников, оценку кандидатов на вакантную должность, текущую периодическую оценку кадров, организацию рационализаторской и изобретательской деятельности, реализацию деловой карьеры и служебно-профессионального продвижения.

Система управления персоналом

Подсистема	Характеристика подсистемы
Подсистема управления мотивацией	Выполняет такие функции: организацию нормирования и тарификация трудового процесса, разработка систем оплаты труда, разработка форм участия персонала в прибылях, форм морального поощрения персонала
Подсистема управления социальным развитием	Осуществляет организацию общественного питания, жилищно-бытовое обслуживание, развитие культуры и физического воспитания, обеспечения здравоохранения и отдыха, обеспечение детскими заведениями, организацию социального страхования.
Подсистема развития организационной структуры управления	
Подсистема правового обеспечения	
Подсистема информационного обеспечения	

Состав подсистем

В зависимости от размера организации, состав подсистем изменяется:

- ✓ в малых организациях в одну подсистему включают функции нескольких подсистем,
- ✓ в больших - функции каждой подсистемы выполняют отдельные подразделения.

Комбинация этих подсистем уникальна для каждой организации и определяет ее специфику.