

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ

Выполнил: студент гр. УП-115-нтз
Коровин Геннадий Андреевич

Содержание:

1. Введение;
2. Роль и значение;
3. Показатели человеческих ресурсов;
4. Система управления человеческими ресурсами;
5. Функции и подсистемы управления человеческими ресурсами;
6. Сущность системы;
7. Рекомендации;
8. Вывод;



Управление персоналом

=

*управление человеческими
ресурсами*



Роль и значение:

- Вопросы совершенствования кадрового обеспечения системы управления человеческими ресурсами, в настоящее время приобретают особое значение для нашей страны, позволяя повысить социально-экономическую эффективность организации. В современных рыночных условиях, предприятия стремящиеся обеспечить контроль над проведением финансовых операций и добиться целей стоящих перед ними, должны четко оценивать свою систему управления кадрами.
- В связи с этим кадровое и документационное обеспечение системы управления человеческими ресурсами приобретает огромное значение в плане эффективной деятельности службы управления персоналом.



- В научной литературе посвященной вопросам управления рабочими организации, встречаются такие понятия, как «кадры», «трудовые ресурсы предприятия», «персонал» и «человеческие ресурсы». Определение «трудовые ресурсы предприятия» характеризует потенциальную рабочую силу предприятия, под определением «кадры» подразумевается основной (штатный) состав работников организации. «Персонал» - это весь личный состав организации, в который входят постоянные и временные, квалифицированные и неквалифицированные работники предприятия.
- В данной работе я сосредоточился на определении понятия «человеческие ресурсы».

● Человеческие ресурсы являются конкурентным потенциалом любой организации. С середины 70-х г. XX века, во многих зарубежных кампаниях отделы кадров и управление персоналом были реорганизованы в отделы управления человеческими ресурсами. В которых наряду с уже традиционными функциями (подбор и наем персонала, обучение сотрудников, оценка трудовой деятельности и т.д.) стали выполнять функции по стратегическому управлению человеческими ресурсами, формированию кадровой политики, разработке программ развития персонала и т.п.



И

И

- 1) С
 - 2) П
 - 3) Т
 - 4) О
 - 5) Я
 - 6) Ф
 - 7) У
 - 8) П
- Т
Ф
У
В
С
С



его

за

его

и

или
гия;

и

- Анализ вышеперечисленных показателей может дать достаточное представление о качественном, количественном и структурном состоянии, в котором находится персонал организации и тенденциях его дальнейшего изменения.
- Количественная характеристика человеческих ресурсов предприятия измеряется с помощью таких показателей, как явочная, списочная и среднесписочная численность работников организации.
- Явочная численность - характеризуется количеством работников списочного состава, фактически пришедших на работу. Количество целодневных простоев (командировки, болезни, отпуска, и т.п.) определяется разницей между списочным количеством работающих и явочным количеством работающих.
- Списочная численность - это численность работников организации списочного состава на определенную дату, при этом учитываются принятые и выбывшие в этот день работники организации.
- Численности работников за определенный период определяется с помощью показателя среднесписочной численности. Показатель среднесписочной численности используется для вычисления производительности труда, коэффициентов оборота, средней заработной платы, а также для определения текучести кадров и др. показателей.

● В отличие от количественной характеристики, качественная характеристика человеческих ресурсов предприятия, определяющая качественные характеристики рабочих организации и качество труда, оценить существенно сложнее. Качественная характеристика человеческих ресурсов предприятия характеризуется степенью профессиональной и квалификационной пригодности работников организации, для выполнения производимых предприятием работ и услуг. На сегодняшний день нет единого определения понятий «качество труда» и «качественная составляющая трудового потенциала рабочей силы».



Типовая система управления человеческими ресурсами имеет следующий вид:





В зависимости от конкретных целей организации, ряд авторов выделяет следующие основные функции и подсистемы управления человеческими ресурсами:

1. Подсистема принятия и учета кадров – отвечает за наем, увольнение, переквалификацию, обеспечение занятости.
2. Подсистема стимулирования и мотивации персонала – ставит своей целью нормирование трудового процесса, разработку системы тарифов оплаты труда, разработку систем морального поощрения труда, управление трудовой мотивацией.
3. Подсистема условий охраны труда (слежение за соблюдением техники безопасности, за соблюдением санитарных норм по охране окружающей среды, создание благоприятной эргономики труда и технической эстетики).
4. Подсистема разработки организационных структур управления – анализирует сложившуюся организационную структуру предприятия, разрабатывает штатное расписание, разрабатывает новые, наиболее оптимальные варианты организационной структуры.
5. Подсистема трудовых отношений – регулирует групповые и личностные отношения коллектива, нацелена на управление конфликтами в организации и др.





В качестве рекомендаций по совершенствованию кадрового обеспечения на малых и средних предприятиях нашей страны, можно выделить следующие:

- усиление материального стимулирования сотрудников, введение бонусов за лучшую работу и т.д.;
- переход менеджеров на международные стандарты в своей работе;
- проведение политики равных возможностей;
- увеличение доли участия сотрудников в принятии стратегических решений, ориентация на делегирование полномочий;
- учет демографических изменений и изменений в структуре рабочей силы.

Список литературы

- Валиева О.В. Управление персоналом: конспект лекций. – М.: «Издательство Приор», 2008. – 175 - 179 с.
- Журавлев П.В., Одегов Ю.Г. Управление персоналом: Учебник для вузов: - М.: Финстатинформ, 2003. – 260 - 275 с.
- Десслер Г. Управление персоналом: под ред. д.э.н. И.М. Степнова. М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2004. – 797-804 с.
- Баранчеев В. П., Гунин В. Н., Азоев Г. Л. Управление организацией: учебник / под редакцией. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Саломатина. – 2-е изд., пер. и доп. – М.:ИНФРА-М, 2008. – 668-675 с.
- Тебекин А.Н. Стратегический менеджмент. Учебник М.: Юрайт., 2015. – 124-128 с.

