

учр



Основные отличительные особенности понятий «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами»

-
- | | |
|---|--|
| ☐ Реактивная, вспомогательная роль | ☐ Проактивная, инновационная роль |
| ☐ Акцент на выполнение процедур | ☐ Акцент на стратегию |
| ☐ Специальный департамент | ☐ Деятельность всего менеджмента |
| ☐ Сосредоточение на потребностях и правах персонала | ☐ Сосредоточение на требованиях к персоналу в свете целей бизнеса |
| ☐ Персонал рассматривается как издержки, которые необходимо контролировать | ☐ Персонал рассматривается как инвестиции, которые необходимо развивать |
| ☐ Конфликтные ситуации регулируются на уровне топ-менеджера | ☐ Конфликты регулируются лидерами рабочих групп |
| ☐ Согласование оплаты и условий труда происходит в ходе коллективных переговоров | ☐ Планирование человеческих ресурсов и условий занятости происходит на уровне руководства |
| ☐ Оплата труда определяется в зависимости от внутренних факторов организации | ☐ Устанавливается конкурентная оплата труда |
| ☐ Вспомогательная функция для других департаментов | ☐ и условия занятости для того, чтобы опере- |
| ☐ Содействие переменам | ☐ жать конкурентов |
| ☐ Постановка коммерческих целей в свете последствий для персонала | ☐ Вклад в добавочную стоимость бизнеса |
| ☐ Негибкий подход к развитию персонала | ☐ Стимулирование перемен |
| | ☐ Полная приверженность целям бизнеса |
| | ☐ Гибкий подход к развитию персонала |
-