



***УПРАВЛЕНИЕ
ПЕРСОНАЛОМ***



Управление персоналом

=

***управление человеческими
ресурсами***




персонал




*совокупность всех
человеческих ресурсов,
которыми обладает
организация:*

- *сотрудники организации*
- *партнеры, которые привлекаются к реализации проектов*
- *эксперты, которые могут быть привлечены для проведения исследований, разработки стратегии, реализации конкретных мероприятий*

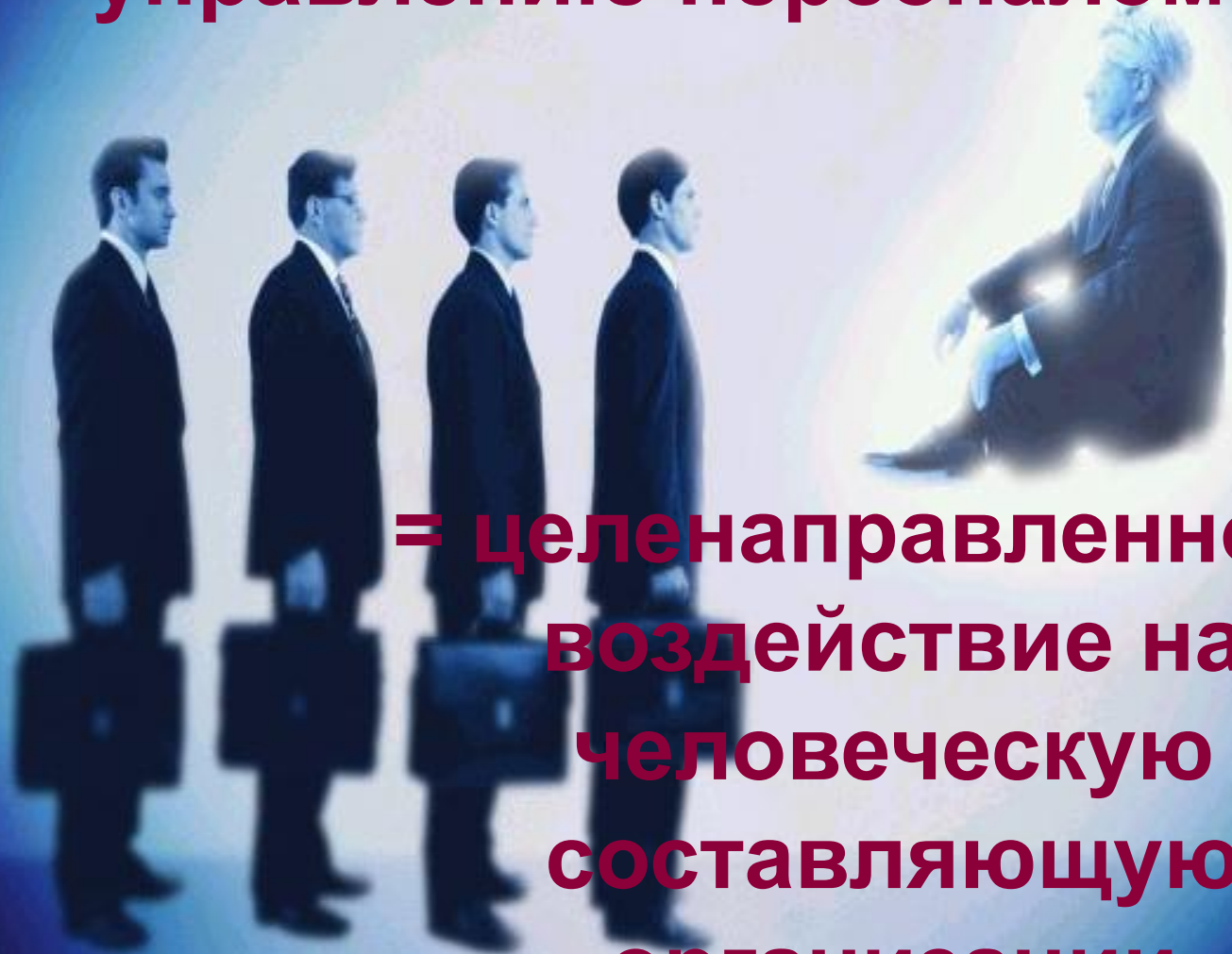




Особенности персонала организации:

- особенности *индивидуального* поведения;
особенности *группового*
 - *поведения*;
 - особенности *поведения*
 - *руководителей, членов
управленческой команды.*
- 
- 
- 

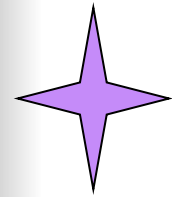
Деятельность по управлению персоналом



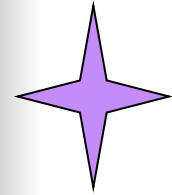
**= целенаправленное
воздействие на
человеческую
составляющую
организации**



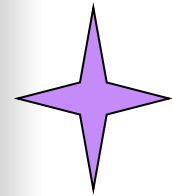
Основные подходы к управлению персоналом:



Экономический



Органический



гуманистический



A vertical strip of four images: a clock, a clock, a stack of books, and a stack of books.

Экономический подход

= использование трудовых ресурсов

В рамках этого подхода ведущее место занимает техническая (направленная на овладение трудовыми приемами), а не управленческая подготовка людей на предприятии. Организация здесь означает упорядоченность отношений между ясно очерченными частями целого, имеющими определенный порядок.

Органический подход

= концепция управления персоналом и концепция управления человеческими ресурсами.

Акцентирование внимания на человеческом ресурсе способствовало рождению нового представления об организации. Она стала восприниматься как живая система, существующая в окружающей среде.



Гуманистический подход

= управления человеком и из представления об организации как культурном феномене.

Согласно гуманистическому подходу культура может рассматриваться как процесс создания реальности, которая позволяет людям видеть и понимать события, действия, ситуации определенным образом и придавать смысл и значение своему собственному поведению



Принципы управления персоналом:

1. Принцип подбора кадров
2. Принцип преемственности
3. Принцип профессионального и должностного продвижения кадров
4. Принцип открытого соревнования
5. Принцип сочетания доверия к кадрам с проверкой исполнения.
6. Принцип демократизации работы с кадрами.
7. Принцип системности работы с кадрами.
8. Принцип адаптивности к условиям современного хозяйственного механизма.



классификация персонала

- *Производственный (рабочие)*

- *Управленческий (служащие)*

- *Основные*

- *Вспомогательные*

- *Руководители*

- *Специалисты:*

⇒ *Инженеры*

⇒ *технические*

⇒ *функциональные*





Профессиональная ориентация и адаптация выступают важным составным элементом системы подготовки кадров являются регулятором связи между системой образования и практической деятельностью. Это основа удовлетворения потребностей организации в рабочей силе.

Профессиональная ориентация

=

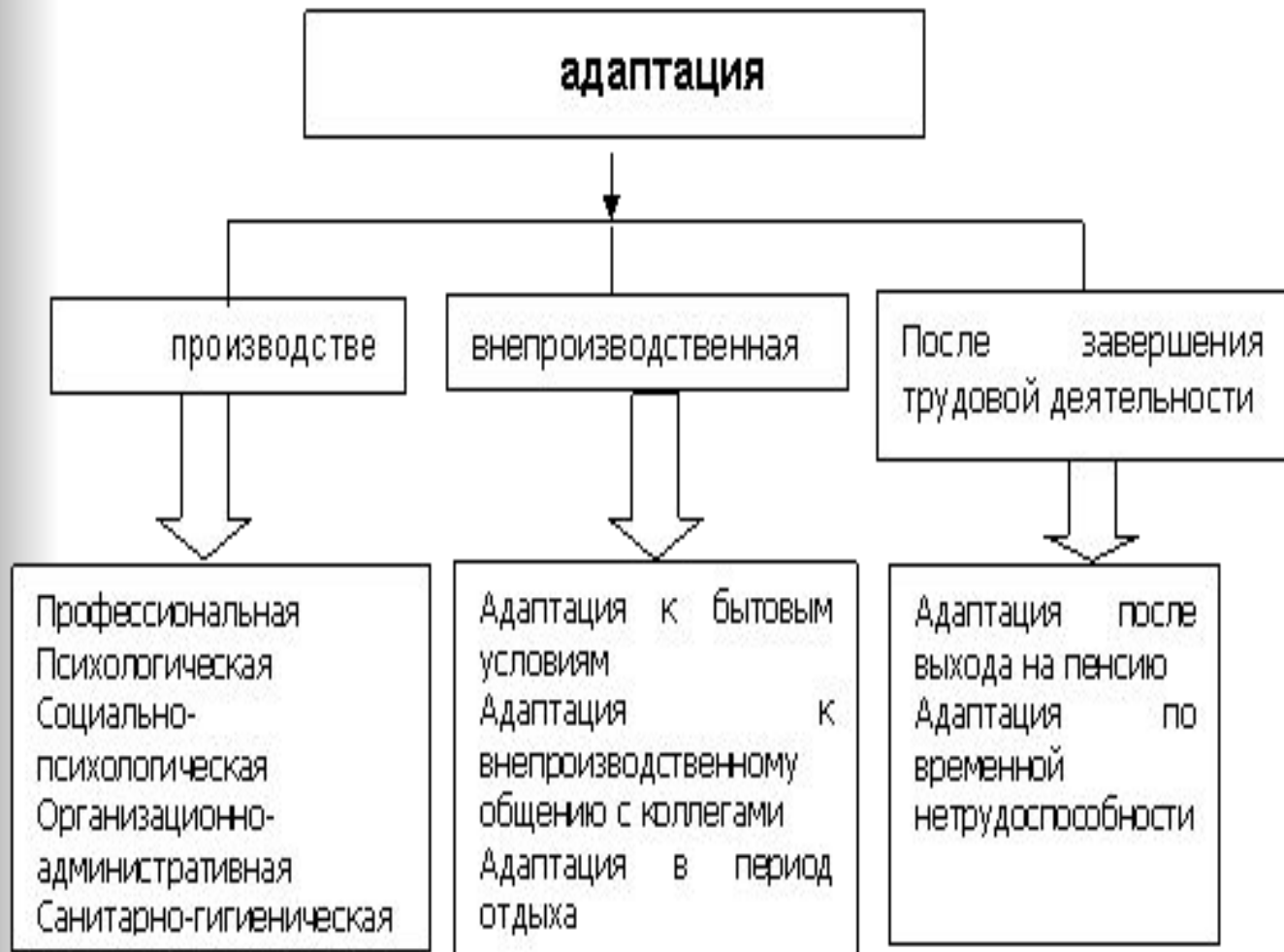
представляет собой систему мер, включающую предоставление информации и консультаций необходимых человеку для выбора профессии, в наибольшей степени соответствующей его личным способностям и особенностям, а также требующейся на рынке труда.





Механизм управления профориентацией.

Виды адаптации



в формальной системе оценки могут быть заинтересованные:



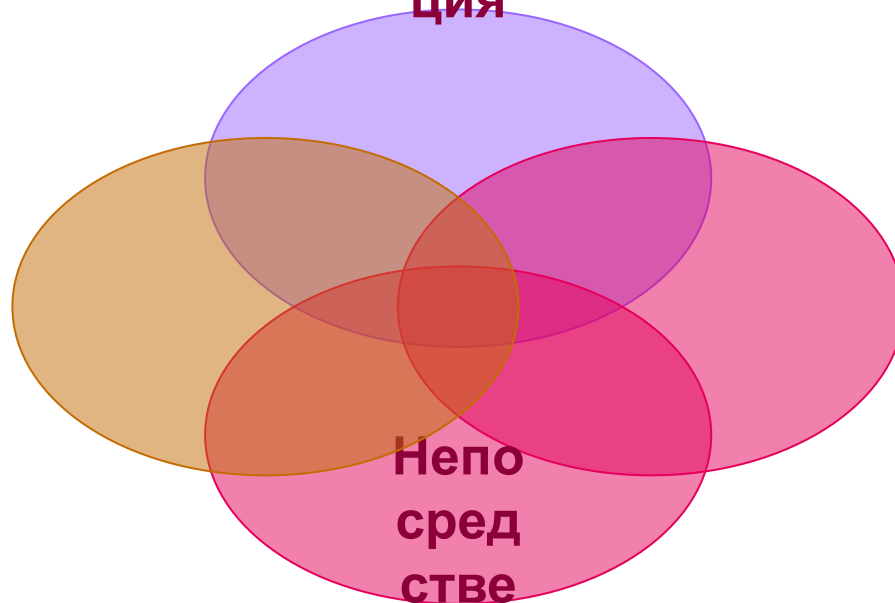
Сотр
удни
к,
деят
ельн
ость
кото
рого

оцен
ива
ют

орга
низа
ция

Мен
едже
р

боле
е
выс
оког
о
уров
ня



Непо
сред
стве
нны
й

мене
джер

Цели оценки персонала

- **улучшение текущей деятельности;**
- **определение производственных целей и задач;**
- **оценку потребностей в обучении/развитии.**





КОНЕЦ