



# Система управления персоналом

Кадровая  
политика

Подбор

Оценка  
персонала

Расстановка  
персонала

Обучение  
персонала



**Расстановка персонала должна обеспечивать постоянное движение кадров исходя из результатов оценки их потенциала, индивидуального вклада, планируемой карьеры, возраста, сроков занятия рабочих мест и наличия вакантных должностей в штатном расписании предприятия.**

# Расстановка персонала предусматривает:

Использование  
работников

Развитие  
работников

# Использование персонала - это



достижение количественной и качественной сбалансированности рабочих мест и работников посредством ***трудовых перемещений***.



# Трудовые перемещения:

- ▣ **Внутрипрофессиональные или квалификационные** перемещения характеризуют изменение позиции работника в квалификационной иерархии рабочих мест, связанное с переходом от выполнения менее квалифицированных работ к выполнению более квалифицированных.



# Трудовые перемещения:

- ▣ **Межпрофессиональные перемещения** - переход от одной профессии к другой, а также овладение дополнительными профессиями.



# Трудовые перемещения:

- ▣ **Междолжностные перемещения** связаны чаще всего с изменением места приложения труда. Также в системе междолжностных перемещений есть и такие, которые, подобно квалификационным, не влекут за собой буквальных перемещений – в этом случае происходит расширение и усложнение выполняемых функций без смены места работы.



Развитие персонала организации заключается в планировании деловой карьеры работников.

Планирование карьеры осуществляется на основе базовых моделей:

- 1) «Трамплин»
- 2) «Лестница»
- 3) «Змея»
- 4) «Перепутье»

# модель карьеры «Трамплин»



Жизненный путь работника состоит из длительного подъема по служебной лестнице с постепенным ростом его потенциала, знаний, опыта, квалификации. Соответственно меняются занимаемые должности на более сложные и лучше оплачиваемые. На определенном этапе работник занимает высшую для себя должность и старается удержаться на ней в течении длительного промежутка времени. Затем следует «прыжок с трамплина» - уход на пенсию.

# модель карьеры «Трамплин»



# Модель карьеры «Лестница»



предусматривает, что каждая ступенька служебной карьеры представляет собой должность, которую работник занимает в течении определенного промежутка времени, достаточного для того, чтобы войти в новую должность и проработать с полной отдачей. С ростом квалификации, творческого потенциала и производственного опыта руководитель поднимается по служебной лестнице. После занятия верхней ступени, начинается планомерный спуск по служебной лестнице с выполнением менее интенсивной работы, не требующей принятия сложных решений в экстремальных ситуациях, руководства большим коллективом

# Модель карьеры «Лестница»

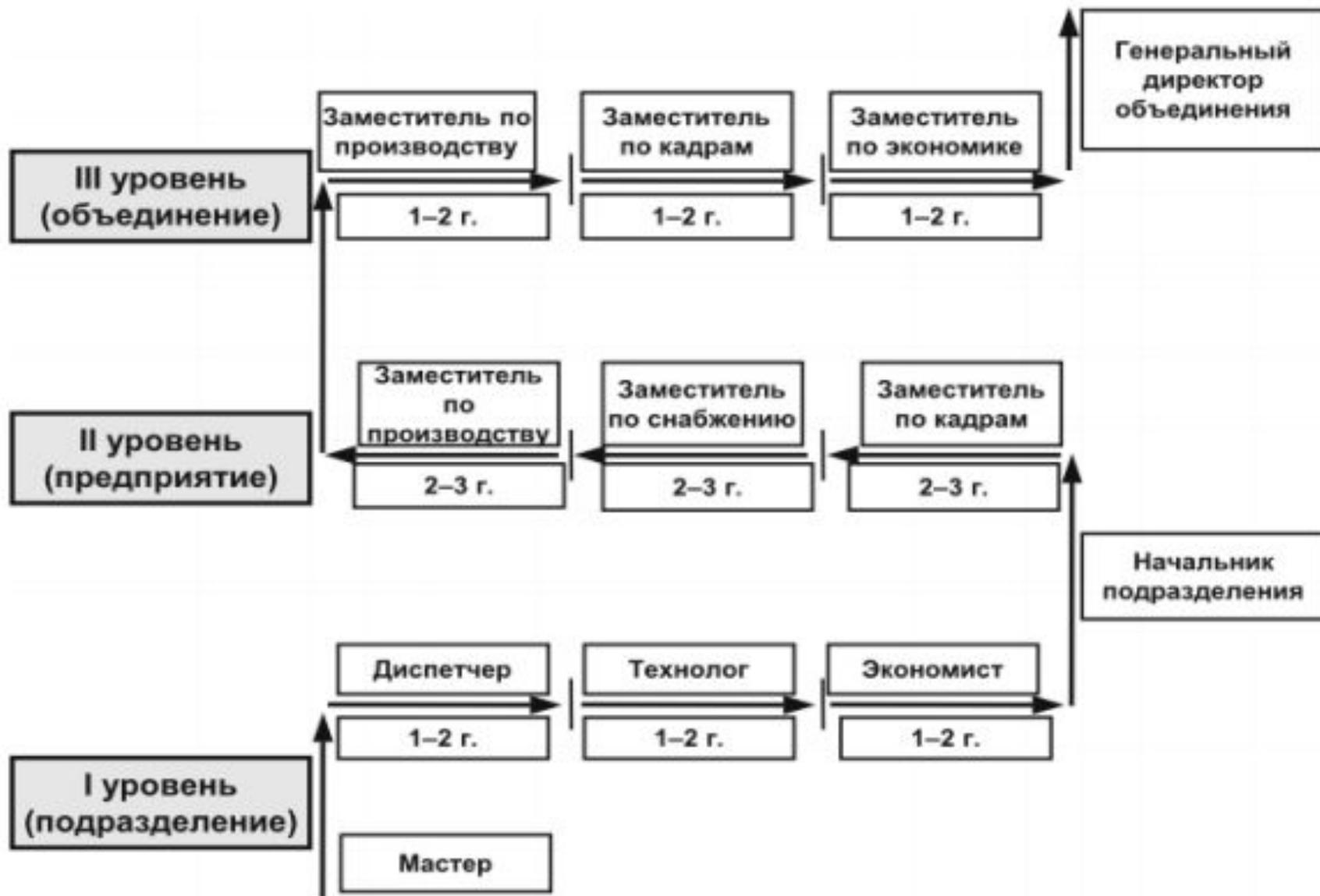


# Модель карьеры «Змея»



- предусматривает горизонтальное перемещение работника с одной должности на другую путем назначения. Главное преимущество этой модели заключается в возможности удовлетворения потребности человека в познании интересующих его функций управления. Это предполагает постоянное перемещение кадров в аппарате управления, наличие четкой системы назначения и перемещения и детальное изучение социально-психологического климата в коллективе.

# Модель карьеры «Змея»



# Модель карьеры «Перепутье»



предполагает по истечении определенного фиксированного или переменного срока работы прохождение руководителем или специалистом комплексной оценки (аттестации), по результатам которой принимается решение о повышении, перемещении или понижении в должности

# Модель карьеры «Перепутье»

