

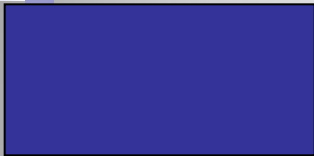


Введение.

Управление человеческими ресурсами

(HR)





Менеджер — это не только специалист по управлению, но и человек, ответственный за весь процесс деятельности персонала и фирмы.

Главная задача — не самому выполнить работу, а организовать других для ее выполнения.

Цель управления — предвосхищение результатов управленческой деятельности

Высшее звено

Среднее звено

Низовое звено

Основная функция менеджеров – управление, включающее процесс планирования, организации, мотивации и контроля

Управление персоналом- деятельность, выполняемая на предприятиях(в организациях), которая способствует наиболее эффективному использованию персонала для достижения организационных и личных целей.

Управление человеческими ресурсами (HR) – это стратегический и целостный подход к управлению наиболее ценными активами организации, а именно людьми, которые вносят свой вклад в достижение целей организации.



Основные отличительные особенности понятий «управление персоналом» и «управление

человеческими ресурсами

Управление персоналом

- Реактивная, вспомогательная роль
- Акцент на выполнение процедур
- Специальный департамент
- Сосредоточение на потребностях и правах персонала
- Персонал рассматривается как издержки, которые необходимо контролировать
- Конфликтные ситуации регулируются на уровне топ-менеджера
- Согласование оплаты и условий труда происходит в ходе коллективных переговоров
- Оплата труда определяется в зависимости от внутренних факторов организации
- Вспомогательная функция для других департаментов
- Содействие переменам
- Постановка коммерческих целей в свете последствий для персонала
- Негибкий подход к развитию персонала

Управление человеческими ресурсами

- Проективная, инновационная роль
- Акцент на стратегию
- Деятельность всего менеджмента
- Сосредоточение на требованиях к персоналу в свете целей бизнеса
- Персонал рассматривается как инвестиции, которые необходимо развивать
- Конфликты регулируются лидерами рабочих групп
- Планирование человеческих ресурсов и условий занятости происходит на уровне руководства
- Устанавливается конкурентная оплата труда и условия занятости для того, чтобы опережать конкурентов
- Вклад в добавочную стоимость бизнеса
- Стимулирование перемен
- Полная приверженность целям бизнеса
- Гибкий подход к развитию персонала

Современные тенденции в HR-практике.

- Расходы на персонал – инвестиции, источник роста стоимости компании.
- Человеческий капитал систематически рассчитывается в сделках слияний и поглощений.
- HR-стратегический партнер в достижении бизнес целей.

Модели управления персоналом



Факторы, влияющие на успешную деятельность человека в организации.

- 1.Способность к выполнению конкретной работы.
- 2.Потенциал (важно при формировании кадрового резерва).
- 3.Ценностные ориентации личности.
- 4.Интересы людей.
- 5.Ожидания людей.
- 6.Лояльность к организации.
- 7.Активность.
- 8.Удовлетворение потребностей (мотивация).



Концепция управления персоналом

Теоретическая и методологическая база, а также система практических подходов к формированию механизма управления персоналом в конкретных условиях.



Концепцию управления персоналом, известного российского ученого в области менеджмента Л.И. Евенко

	Период	Концепции	Подходы
1	20-40-е гг. XXвека	Использование <u>трудовых ресурсов</u> (labour resources use)	Экономический (работник — носитель трудовой функции, «живой придаток машины»)
2	50-70-е гг. XX века	Управление персоналом (personnel management)	Органический (работник — субъект трудовых отношений, личность)
3	80-90-е гг. XX века	Управление человеческими ресурсами (human resource management)	Органический (работник — ключевой стратегический ресурс организации)
4	XXI век	Управление человеком (human being management)	Гуманистический (не люди для организации, а организация — для людей)

Направления деятельности HR- службы .

1. Планирование персонала.
2. Наем и отбор персонала
3. Адаптация персонала
4. Обучение и развитие персонала.
5. Служебно-профессиональное продвижение персонала.
6. Организация труда на рабочем месте
7. Управление корпоративной культурой.
8. Мотивация, вознаграждение и оплата персонала.
9. Контроллинг и оценка персонала.
10. Маркетинг персонала.
11. Информационное обеспечение и организация процесса управления персоналом.



Менеджер по управлению человеческими ресурсами (HR)



"Управление персоналом -- ключевая профессия третьего тысячелетия"

Профессия HR менеджер – сегодня одна из наиболее востребованных менеджерских специальностей в бизнесе – сфере, так как современные руководители организаций понимают, что продуктивность, рост, развитие и успех любой компании – это, прежде всего, сотрудники, которые в ней работают.



Менеджер по управлению человеческими ресурсами.



1. Профессия менеджера по персоналу хорошо востребована (входит в топ 10-15 востребованных профессий по данным разных сайтов)
2. Работа в крупных компаниях, но и в небольших развивающихся фирмах. Он совместно с администрацией участвует в принятии кадровых решений.
3. Уровень доходов представителя данной профессии зависит от величины компании, обычно **выше средней зарплаты в промышленности.**

Цель менеджера по персоналу – построить работу так, чтобы коллектив мог эффективно решать стоящие перед ним задачи.



Топ-40 самых ценных и востребованных профессий в России «РБК.Рейтинг».

Профессия	Количество вакансий
1..Программисты, разработчики	2 335
2 Юрист/Юрисконсульт	518
3 Водитель персональный/офисный	322
4 Web-программист	301
5 Аудитор	289
6 Менеджер по закупкам	282
7 Врач стоматолог	281
8 Менеджер по продукту	254
9 Инженер-проектировщик	241
10 Повар, кондитер	219
11 Менеджер по персоналу	216
12 Бухгалтер	203
13 Системный администратор1	190
14 Бренд-менеджер	138
15 Главный инженер (строительство)	121
16Водитель-экспедитор, водитель погрузчика	104
17Энергетик	102
18Менеджер по маркетингу	101



РЕЙТИНГ ПРОФЕССИЙ

<http://bs-life.ru/rabota/zarplata/professiya2012.html>

- На первом месте в рейтинге самых высокооплачиваемых профессий России находится **профессия программиста** со средней зарплатой по России в 50-60 тысяч рублей.
- На втором месте рейтинга самых востребованных профессий в России находится профессия **юриста**. Следует отметить, что здесь большую роль играет опыт соискателя работы. Поэтому, и такая разница в зарплате от 35 до 100 тысяч рублей.
- Третье место в списке самых востребованных профессий по итогам 2011 года занимает водитель. **Личный водитель** с опытом работы может зарабатывать до 60 тысяч рублей в месяц.
- На четвертом месте самых востребованных профессий находится **Web-программист** со средней зарплатой в 45 тысяч рублей. Учитывая темпы развития интернет сферы, эта профессия имеет все шансы в скором времени занять первое место в нашем списке.
- На пятой позиции нашего рейтинга находится **аудитор** со средней зарплатой 35-55 тысяч. Стоит отметить, что эта специальность стабильно находится в пятерке самых востребованных профессий России несколько лет подряд.
- Шестое место среди самых востребованных профессий в России **занимает менеджер по закупкам с зарплатой** 35-55 тысяч. .
- На седьмом месте в списке самых востребованных профессий в России находится **врач- стоматолог**. В частных клиниках зарплата по данной вакансии может достигать 65 тысяч рублей.
- На восьмом месте находится профессия **инженера – проектировщика** со средней зарплатой 40- 60 тысяч рублей. Следует отметить, что престиж этой профессии в последнее время очень вырос.
- **Девятое место** занимает **профессия повара** со средней зарплатой 35 тысяч рублей. Здесь нужно уточнить, что поваром в данном случае является работник, который руководит процессом изготовления пищи, помощники в таком случае могут получать гораздо меньше.
- **Десятое место. И замыкает наш рейтинг самых востребованных профессий в России в 2012 году, менеджер по персоналу с 30 - 40 тысячами рублей.**

Чтобы не говорили, а подбор. Поиск и работа с персоналом всегда будет актуальным.

Модель компетенции для HR

