



***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

Экономический подход

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.

Использование трудовых ресурсов

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

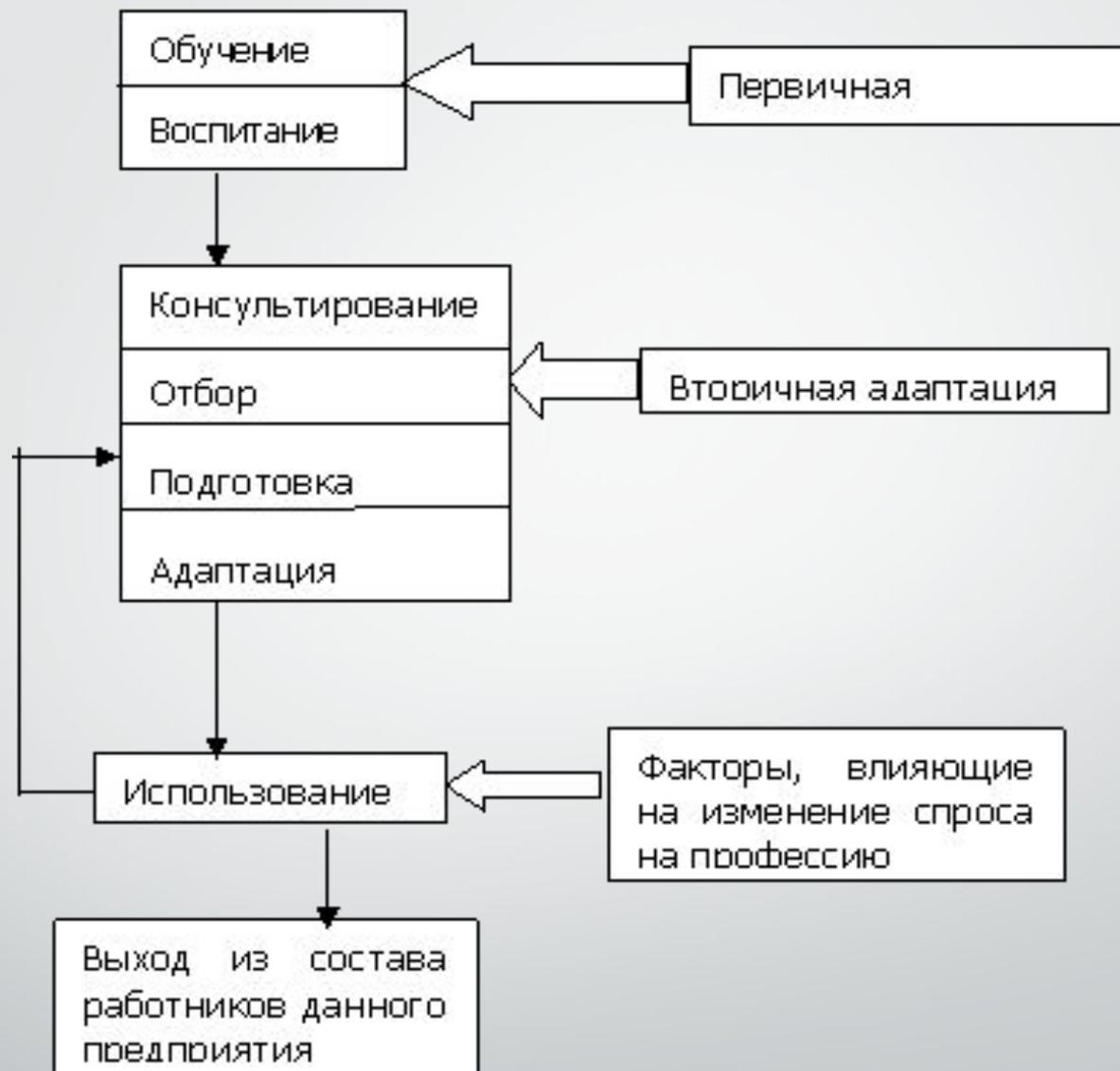
- **Производственный (рабочие)**
- **Управленческий (служащие)**
- **Основные**
- **Вспомогательные**
- **Руководители**
- **Специалисты:**
 - **Инженеры**
 - **технические**
 - **функциональные**



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.

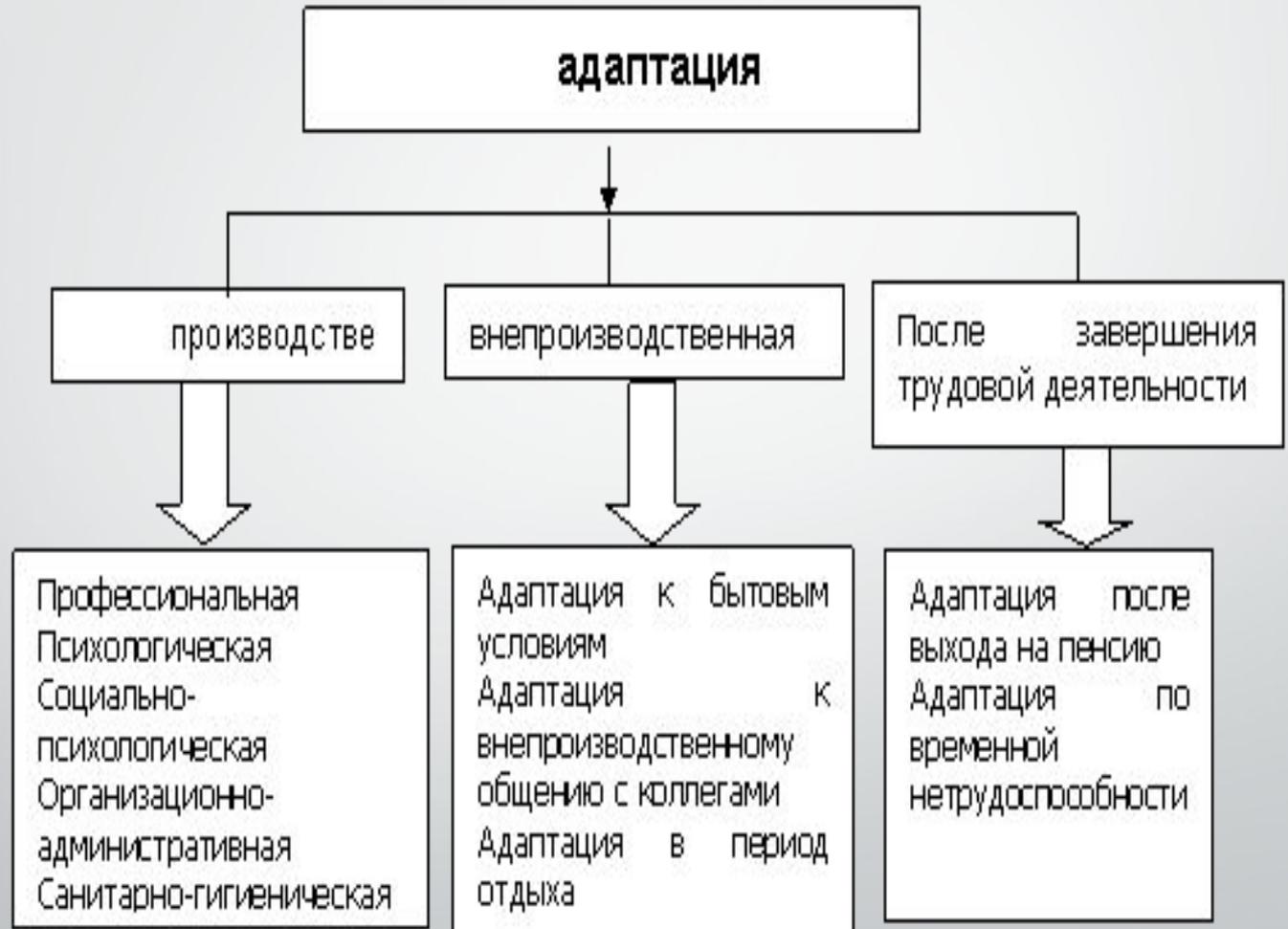
Профессиональная ориентация

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.



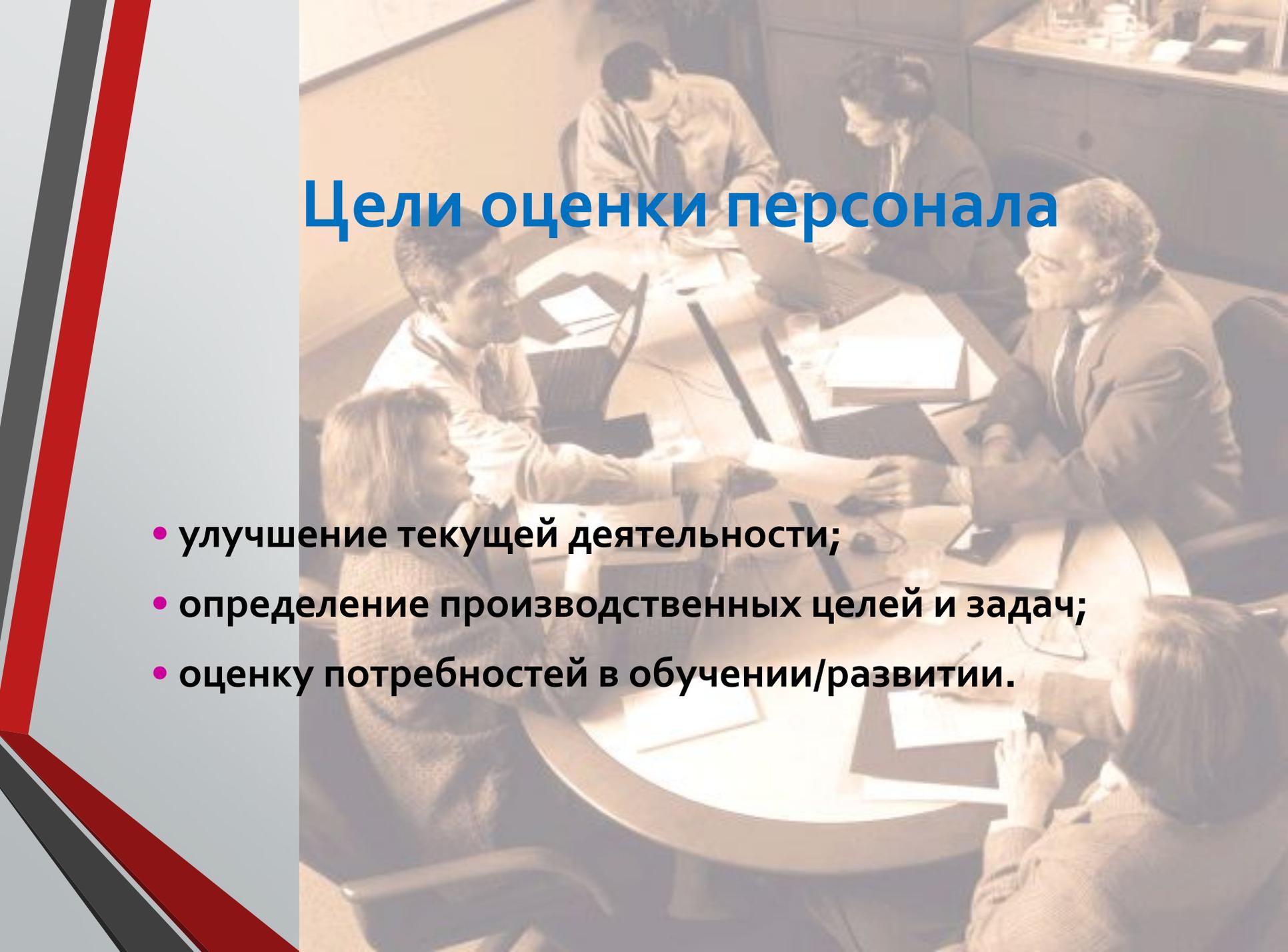
Механизм управления профориентацией.

Виды адаптации



В формальной системе оценки могут быть заинтересованные:





Цели оценки персонала

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