

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВО БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Выполнил: гр. ЗУПу-18

Камардина Т.Н.

Проверил: к.с.н., доцент

Терскова С.Г.

Управление персоналом - ключевая профессия третьего тысячелетия.

Руководителю компании любого звена приходится управлять своим персоналом. Директор по персоналу участвует в разработке стратегии и задач организации, определяя все самые важные направления деятельности. Многие осознали, что управление - это отдельная профессия и управленцем можно стать, если у тебя есть личные качества, способные мотивировать людей, увлекать за собой, а не заставлять их работать из-под палки.



История профессии:

Сегодня уже практически каждый знает кто такие HR, а многие даже догадываются, что эти люди делают. Название профессии — аббревиатура от англ. Human Resource — человеческие ресурсы.

Откуда же взялась эта профессия? Какова ее история? Каждый, кто хочет разбираться в своей профессии хорошо, должен дойти до ее сути, до истоков.

Профессия HR-а собирательная, стремительно изменяющаяся, в современном варианте — молодая, но ее отдельные функции имеют весьма впечатляюще древние корни.

Больше всего ассоциаций и стереотипов в этой профессии связано с образом «кадровички», т. е. работницей отдела кадров в каком-нибудь славном советском учреждении. На самом деле, многие считают, что профессия HR именно из отделов кадров и берет свое начало, и принадлежит к новейшей истории. Это утверждение справедливо только по отношению к кадровому делопроизводству. С этой функцией все более или менее понятно и известно.



Первые официальные документы, связанные с наемным трудом, появились в XIX веке.

В 1833–1847 гг. в Европе появился ряд законов, которые в основном касались ограничений на использование женского и детского труда, продолжительности рабочего времени и проч. В России есть своя точка отсчета: 1835 году вышло правительственное постановление «Об отношении между хозяевами фабричных заведений и рабочими людьми, поступающими на оные по найму». Этим документом впервые были регламентированы отношения работодателя и работника.

Предприятия масштабировались, волнения из-за условий работы рабочих усиливались, что заставляло руководителей предприятий нанимать специалистов, основной задачей которых было формирование отношений с рабочими.

Эти специальные сотрудники занимались тем, что мы сейчас называем соцпакетом, контролировали условия труда, в некоторых организациях противостояли профсоюзам или были посредниками во взаимоотношениях с ними. По мере растущего влияния профсоюзов и увеличивающегося вмешательства государства во взаимоотношения работодателя и рабочего, в начале XX века появились системы социального страхования, компенсаций по безработице, ограничения, связанные с продолжительностью рабочего дня, условиями труда и проч.

Соответственно, в компаниях возникла новая профессия эксперта в области трудового законодательства и взаимоотношений с государственными органами. Так появились отделы кадров.

Функции отдела кадров постепенно расширялись, добавлялись задачи, связанные с изменяющимися условиями рынка труда.



Что должен делать менеджер по управлению персоналом?

- учет кадров (оформление движения персонала, формирование личных дел, ведение трудовых книжек);
- отбор персонала (поиск сотрудников, проведение собеседований, взаимодействие с кадровыми агентствами);
- мониторинг рынка труда и анализ потребностей компании (изучение объявлений, актуальных и востребованных профессий, выявлений вакансий);
- разработка локально-нормативных актов организации по своей деятельности и своевременное внесение изменений в них (правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, трудовой договор, положения об отделах, об оплате труда, о командировках и другие);
- обучение персонала (определение целевой категории сотрудников, планирование, организация, проведение мероприятий, подведение итогов, наполнение кадрового резерва);
- подготовка отчетов (в органы статистики, центр занятости, военкоматы и другие государственные и муниципальные образования, под ведомство которых попадает деятельность компании)

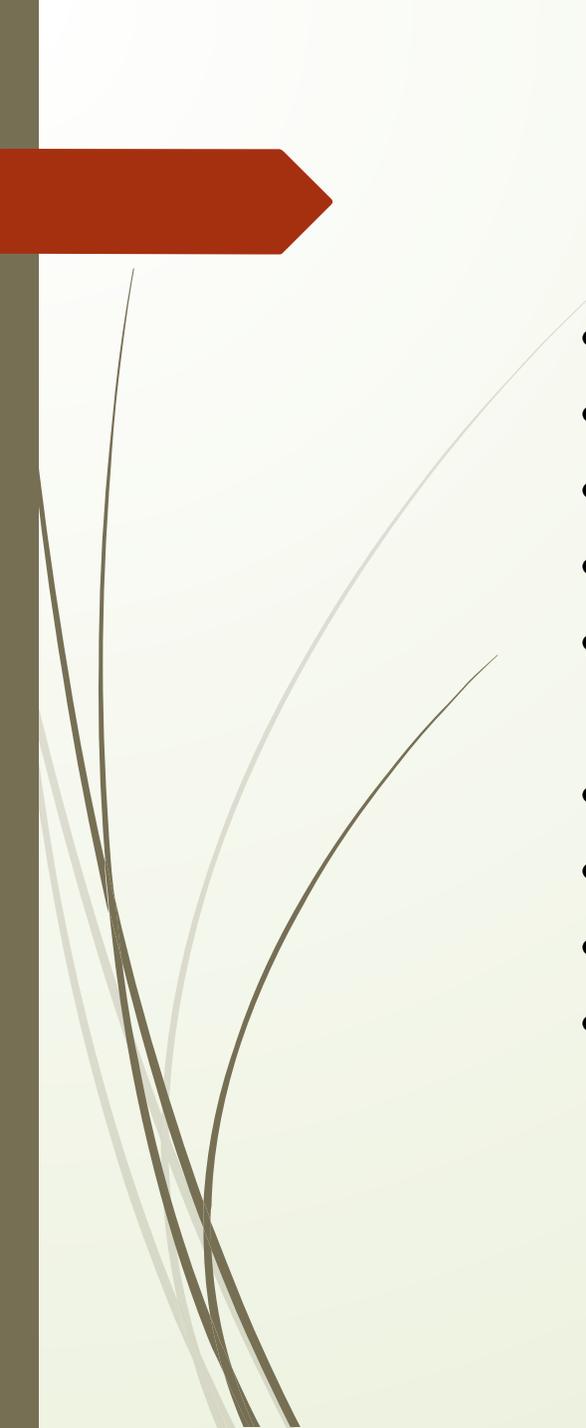


Какими знаниями должен владеть менеджер по работе с персоналом

Чтобы выполнять должностные обязанности менеджера по подбору персонала, управлять трудовыми ресурсами, нужно иметь обширные знания.

В целом менеджер должен знать:

- законы, затрагивающие вопросы управления персоналом;
- цели развития организации;
- методы анализа качества труда;

- 
- особенности планирования потребности в кадрах;
 - основы социологии труда;
 - практику управления коллективом;
 - системы оплаты труда;
 - порядок оформления срочных и бессрочных трудовых договоров;
 - методы оценки эффективности труда;
 - нормы охраны труда;
 - формы кадровой документации и требования к ней;
 - методы тренинговой работы с персоналом.

Специалисту по работе с персоналом важно обладать харизмой, иметь четкую жизненную позицию.

Он должен быть наделен и другими качествами, часть из которых можно развивать, а не списывать на природное отсутствие.



Пять качеств, необходимых менеджеру по персоналу:

1. Умение преодолевать страх и держать себя в руках, даже тогда, когда хочется расплакаться, выругаться, уйти, хлопнув дверью. При необходимости надо уметь настоять на своем.
2. Способность не просто решать конфликты! Необходимо уметь переводить негативную энергию конфликтов в продуктивное русло, чтобы у оппонентов не осталось ощущения, что их обманули, заставили поступиться своими принципами.
3. Понимание, на каком языке говорить с сотрудником. Только если Вы можете подстраиваться под него, он поймет Вас. Кому-то достаточно просто посочувствовать, а с топами необходимо объясняться на языке цифр.

4. Проявление уместного юмора и демонстрация оптимизма. Это помогает преодолевать сложности и негатив, располагает к Вам сотрудников.

5. Открытость HR-менеджера для общения, но при этом демонстрация объективности и беспристрастности. Не ходить с неприступным видом. Не надевать маску трагика.

Идеальный HR-менеджер — это уверенный и всесторонне развитый специалист.



В моем понимании, менеджер по управлению персоналом (RH) - это связующее звено между руководством и подчиненными, ему необходимо сохранять паритет, иметь уважение и тех и других. Именно от него во многом зависит атмосфера в коллективе, а это немаловажная составляющая успеха любой компании. Через службу управления персоналом работник общается с руководством компании, совершает карьерный рост, и многое другое.





Чтобы быть эффективным руководителем и достигать целей компании, помимо умственных качеств необходимы внутренний контроль, умение управлять своим эмоциональным интеллектом. Самомотивация поможет в стрессовых ситуациях, а умение конструктивно решать конфликты придаст менеджеру авторитет. Любое конструктивное решение конфликта помогает организации развиваться, находить новые решения и совершенствовать производство.

Менеджер по персоналу должен строить работу, прежде всего исходя из потребностей своей компании, а не конкретных сотрудников. Поэтому личные интересы работников отходят на второй план. Специалисту HR-службы необходимо уметь абстрагироваться в ситуациях кризиса и применять все возможные средства для достижения целей.



Мне нравится обучаться по данному направлению подготовки, эта специальность изменила меня, теперь при общении с людьми я оцениваю личностные качества собеседника, анализирую его сильные и слабые стороны. Стараюсь применять накопленные знания на практике, и это помогает мне решать многие повседневные задачи. Профессия «менеджер по управлению персоналом» затягивает целиком, отправляя в увлекательный мир вечной игры руководителя и подчиненного. Ты стремишься быть лидером, тебе хочется опробовать новый метод мотивации, о котором вчера прочитал в профессиональном журнале, или же просто проверить новые навыки и разрешить конфликт в группе. Ты постоянно в центре внимания и не боишься трудностей.

Я считаю эту профессию ключевой в работе организации. На плечах менеджера лежит ответственность за деятельность всего трудового коллектива, но такая ответственность не пугает меня, а, наоборот, притягивает, ведь человек, владеющий этой профессией, способствует работоспособности всего персонала, повышает его мотивацию, помогает достичь целей компании и целей каждого отдельного работника. Осознавая это, ты чувствуешь себя нужным!

Поэтому я и решила реализовать свой потенциал в данной области.



*СПАСИБО ЗА
ВНИМАНИЕ!*

