

Выполнил студент группы КСМСск-19
Карнак Антон Дмитриевич

План

1. Сущность управления персоналом.
 2. Основные концепции управления персоналом.
 3. Персонал и конкурентоспособность организации.
 4. Современные модели управления персоналом.
 5. Стратегия управления персоналом.
-

Сущность управления персоналом.

- **Сущностью управления персоналом** является системное, планомерно организованное воздействие с помощью взаимосвязанных организационно-экономических и социальных мер на процесс формирования, распределения, перераспределения рабочей силы на уровне предприятия, на создание условий для использования трудовых качеств работника



Основные концепции управления персоналом.

I. Управление человеческими ресурсами.

Основывается на социальной системе, работник рассматривается как ресурс организации.

II. Социальный менеджмент.

Основана на социальной системе, работник рассматривается как личность.

III. Управление трудовыми ресурсами.

Основывается на экономической системе, человек рассматривается как ресурс организации.

IV. Управление персоналом.

Основывается на экономической системе, человек рассматривается личность.

- **Система работы с персоналом** – совокупность принципов и методов управления рабочими и служащими в организации. Система работы с персоналом организации состоит из **6 взаимосвязанных подсистем:**

1. **Кадровая политика.** Определяет генеральную линию и принципиальные установки в работе с персоналом на длительную перспективу (включает стили руководства, философию организации, правил внутреннего трудового распорядка, коллективный договор и т.д.).

2. **Подбор персонала.** Заключается в формировании резерва кадров на замещение вакантных мест. (включает расчет потребностей в кадрах, модели рабочих мест, профессиональный подбор кадров, собеседование).

3. **Оценка персонала.** Осуществляется для определения несоответствия работника вакантной или занимаемой должности. (Включает методы оценки персонала, оценку потенциала работников, оценку индивидуального вклада и аттестацию кадров).

4. **Расстановка персонала.** Обеспечивает постоянное движение кадров на основе результатов оценки их потенциала, индивидуального вклада, планируемой карьеры и наличия вакантных должностей.

(Включает типовые модели карьеры, планирование служебной карьеры, условия и оплату труда, движение кадров, ротацию).

5. **Адаптация персонала.** Приспособление к изменяющимся условиям внешней среды организации, а отдельных работников к рабочему месту, трудовому коллективу. (включает испытательный срок, адаптация молодых специалистов, наставничество и консультирование, развитие человеческих ресурсов).

6. **Обучение персонала.** Предназначена для обеспечения соответствия профессиональных знаний и умений работников современному уровню производства и управления. (Включает проф.подготовку повышение квалификации, переподготовка кадров, дополнительное образование).

Конкурентоспособность персонала организации определяется конкурентоспособностью отдельных групп работников и в значительной мере зависит от механизма их функционирования в производственном процессе.

Формирование конкурентоспособности персонала происходит под воздействием факторов, обуславливающих экономический рост организации.

Конкурентоспособность персонала организации определяется конкурентоспособностью отдельных групп работников и в значительной мере зависит от механизма их функционирования в производственном процессе.

Формирование конкурентоспособности персонала происходит под воздействием факторов, обуславливающих экономический рост организации.

Факторы повышения конкурентоспособности на основе качества

Повышение качества
используемых ресурсов

Улучшение способов
использования ресурсов

Повышение качества
рабочей силы

Улучшение организации
и управления производством
и сбытом

Улучшение качества
вещественного капитала

Совершенствование
технологий

Концепцией управления персоналом называется база теории и методологии, а также система практических средств к созданию механизма управления сотрудников в тех или иных условиях.

На сегодняшний день многие выделяют концепцию управления персоналом ученого из России в области менеджмента Л.И. Евенко, в которой выделены четыре концепции, развивающийся в соответствии с тремя основными подходами к управлению сотрудниками:

- Органического;
 - Экономического;
 - Гуманистического.
-



Рисунок 2. Модели управления персоналом

Существует четыре типа стратегии организации, с которыми тесно связана и современная стратегия управления персоналом

1) Предпринимательская стратегия. Она характерна для компаний, занимающихся новым видом деятельности, в центре внимания которых удовлетворение всех требований заказчика без тщательной проработки последствий

2) Стратегия динамического роста. В этом случае степень риска значительно меньшая, закладывается фундамент для будущего компании, все решения принимаются на основе сопоставления целей и средств, необходимых для их достижения

3) Стратегия прибыльности. Центром ее внимания является сохранение существующего уровня прибыли предприятия

4) Стратегия ликвидации. Продажа активов компании с целью устранения убытков. В будущем возможно сокращение штата, поскольку ожидается дальнейшее падение прибыли

- ЗАПАСНОЙ ФАЙЛ А ТО МАЛО ЛИ ЧТО



СПАСИБО ЗА ВЪМЪНИЕ
