

ТЕМА 5. КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ СКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ДИСЦИПЛИНА «ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО»,
2019-20 УЧЕБНЫЙ ГОД

ЦЕЛЬ ЛЕКЦИИ:

Оценить роль персонала в предпринимательской деятельности

ВОПРОСЫ ЛЕКЦИИ:

- 1.** Сущность кадрового обеспечения предпринимательской деятельности.
- 2.** Формирование трудового коллектива. Каналы поиска нового персонала и методы его отбора. Заключение трудового договора.
- 3.** Планирование трудовых ресурсов в предпринимательской деятельности.
- 4.** Методика оценки персонала.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Управление персоналом является одним из важнейших направлений деятельности организации и считается основным критерием ее экономического успеха. Можно иметь отличную технологию, но при неквалифицированном персонале работа будет загублена. Поэтому, ключевой составляющей предпринимательской деятельности является управление кадрами, технология управления персоналом.

Новый подход к управлению персоналом всё более базируется на признании приоритета личности перед производством, доходом, интересами организации. В соответствии с ней все системы управления нацелены на более полное использование способностей работника в процессе производства, что является основой эффективной деятельности организации.

В наиболее общем виде понятие “персонал предприятия” охватывает всю совокупность наемных работников данного предприятия, выполняющих совершенно определенные задачи.

Персонал организации - это совокупность физических лиц, состоящих с организацией как юридическим лицом в отношениях, регулируемых договором найма.

Объектом управления является персонал предприятий, организаций и учреждений. В качестве объекта следует рассматривать лишь трудовой коллектив, а не отдельного работника, ибо только коллектив нацелен на выпуск законченной продукции и подчинен действию всего комплекса законов и положений, определяющих действие системы в целом.

Под субъектом управления персоналом понимаем:

функциональный аппарат, управляющий процессами подготовки, приема, адаптации, перемещения производственных кадров и т.п.;

линейный управленческий персонал, осуществляющий руководство подчиненными подразделениями и коллективами;

различные рабочие, профсоюзные и др. общественные организации, выполняющих ряд функций по сплочению коллектива, его воспитанию и т.п.;

сюда должны быть включены **неформальные лидеры**, имеющиеся в коллективе.

Трудовой потенциал – это совокупность физических и интеллектуальных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать в определенных условиях существенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда.

Реализованный трудовой потенциал образует человеческий капитал.

Человеческий капитал – принадлежащие человеку производительные активы (способности, умения, навыки), позволяющие ему на протяжении определенного времени создавать доходы и являющиеся результатом инвестиций в них.

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Под кадровой политикой предприятия понимают систему теоретических взглядов, требований, принципов, определяющих основные направления работы с персоналом, а также методы этой работы, позволяющие создать высокопроизводительный сплоченный коллектив. Общее представление о системе управления персоналом предприятия дает рисунок 1.

Реализация кадровой политики требует системы планов, норм и нормативов, административных, экономических, социальных и других мероприятий.

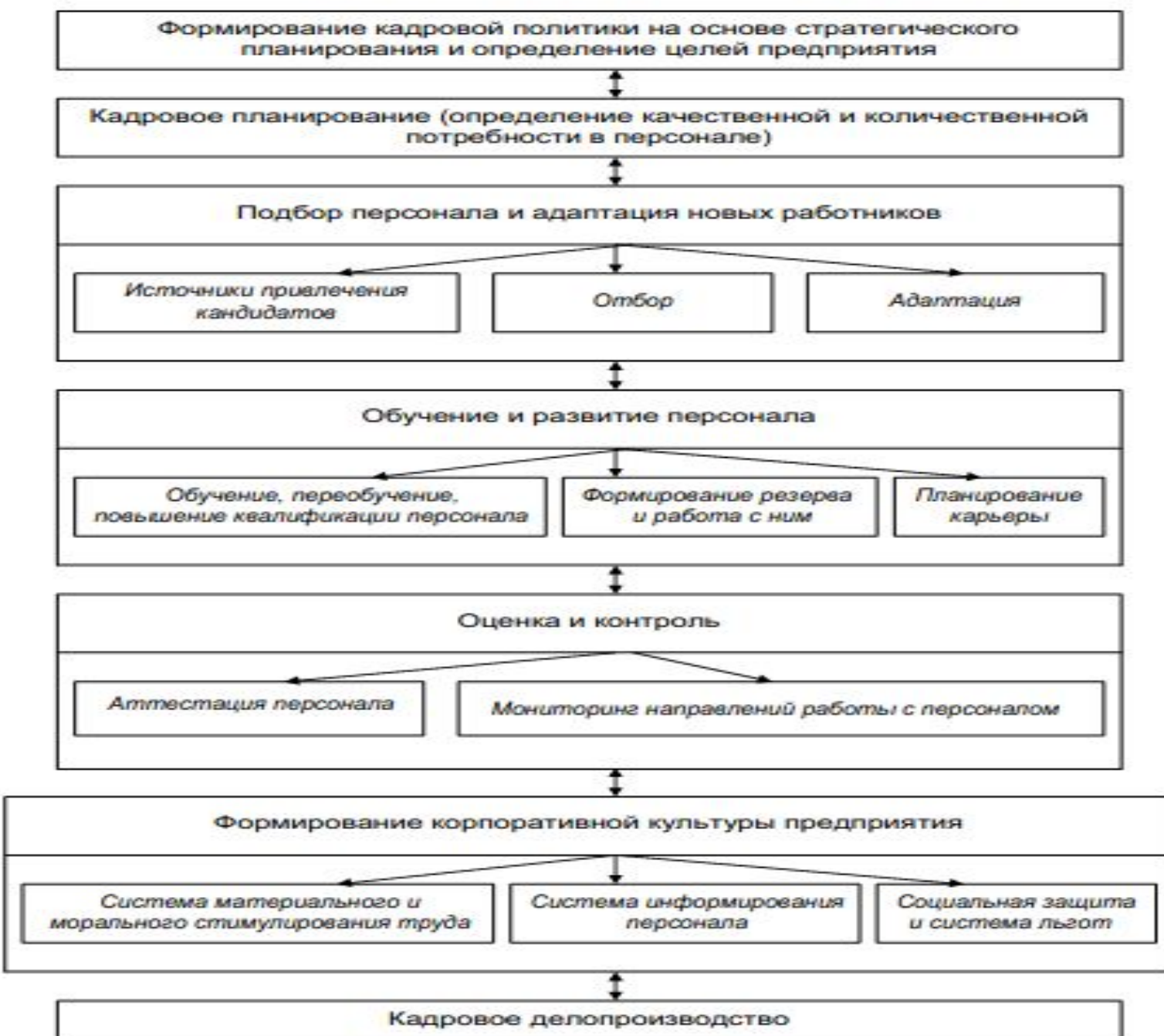


Рисунок 1 – Элементы системы управления персоналом

В крупных компаниях и организациях набор и отбор персонала осуществляет, как правило, *отдел кадров*, в более малых предприятиях этим занимаются *менеджер по персоналу* или же их непосредственный руководитель.

Для любого менеджера особое место в его деятельности занимает *набор кадров, то есть процесс поиска и привлечения людей, из которых будут выбраны кандидаты на определенные должности*. Успех в подборе персонала гарантирует предприятию возможность удовлетворения своих потребностей в человеческом факторе. Наиболее важные критерии отбора:

высокая профессиональная квалификация и способность к обучению,

опыт общения и готовность к сотрудничеству.

Предприятие может выбрать два варианта решения: либо самостоятельно проделать эту работу, либо предоставить ее профессионалам.

В целом, процедура набора состоит из следующих этапов:

- **определение вакантных должностей, их специфики, а также расчет необходимого количества кандидатов;**
- **выбор методов и приемов набора;**
- **изучение резюме и проведение предварительных собеседований**
- **подготовка списка кандидатов.**

Персонал организации формируется путем согласования интересов организации и работников. С точки зрения организации формирование персонала должно способствовать достижению целей развития организации при удовлетворении потребностей работников. Поэтому процесс формирования персонала организации (предприятия) должен быть интегрирован в общий процесс планирования ее текущей и перспективной деятельности.

Альтернативы найму.

Прежде чем принимать решение о подборе новых сотрудников, необходимо определить, все ли средства, являющиеся *своеобразной альтернативой найму, использованы в организации. К ним относятся:*

- сверхурочная работа, повышение интенсивности труда;**
- структурная реорганизация или использование новых схем производства.**