The background features a vertical color gradient from red at the top to green at the bottom. Overlaid on this gradient are numerous overlapping circles of varying sizes and opacities, some appearing as solid shapes and others as thin white outlines.

# Управление персоналом: специфика, задачи, основные функции

# Управление персоналом

Персонал - все работники организации (все люди, занятые на предприятии), исключая собственника, если он непосредственно не выполняет производственных функций.

Управление персоналом – это практическая деятельность, которая направлена на обеспечение предприятия квалифицированным персоналом, способным качественно выполнять возложенные на него трудовые функции и оптимально использовать кадры.

Управление персоналом может рассматриваться с разных точек зрения:

- как система разработки и реализации взаимосвязанных, тщательно продуманных решений по поводу регулирования отношений труда и занятости на уровне организации;
- как направление управленческой деятельности, в которой человеческий компонент (или персонал) организации рассматривается как: один из важнейших ресурсов ее успешного функционирования и развития, фактор ее эффективности и роста, средство достижения стратегических целей.

# Задачи управления персоналом

- определение общей стратегии формирования команды проекта;
- планирование обеспечения проекта человеческими ресурсами;
- привлечение, отбор и оценка персонала;
- повышение квалификации и переподготовка персонала команды проекта;
- система продвижения по службе (управление карьерой);
- их эффективное использование в плане организации работ, рабочих мест, условий труда, социальных условий;
- управление заработной платой и затратами на персонал и т.д.

# Основные функции управления персоналом

- обеспечение гарантий социальной ответственности организации перед каждым работником,
- планирование и набор персонала
- анализ имеющегося кадрового потенциала и планирование его развития с учетом перспективы,
- оценка и обучение кадров,
- мотивация персонала,
- регулирование трудовых и личностных отношений сотрудников,
- содействие адаптации работников к нововведениям,
- создание социально комфортных условий в коллективе и др.

# Специфика управления персоналом

Специфика управления персоналом заключается в фактических действиях руководства, а также системе организационных, административных, экономических и социально-психологических методов, с помощью которых осуществляется управление человеческими ресурсами в компании.



# Модели управления персоналом

# Модели управления персоналом

Модель управления персоналом представляет собой систему методов, приемов, применяемых для наиболее эффективного использования потенциала работника.

Специалисты и исследователи разных стран выделяют следующие модели управления персоналом:

- управление по целям;
- управление мотивацией;
- рамочное управление;
- управление на основе делегирования;
- предпринимательское управление;
- партисипативное управление.

# Управление по целям

В управлении по целям акцент устанавливается на цели команд и иерархии целей, стандартов, норм и отчетности. Цели компании преобразуются в рабочие задания и планы.

Данная модель показывает максимально возможный результат, которого достигают скоординированными усилиями всех сотрудников в заданный промежуток времени.





# Управление мотивацией

Мотивация - это функция управления организацией представлена в виде системы действий по активизации персонала для достижения заданных целей.

Под управлением мотивации персонала понимается целенаправленное воздействие на сотрудников организации для изменения структуры ценностных ориентаций и интересов, формирования соответствующей структуры мотивов и развития на этой основе трудового потенциала персонала



# Рамочное управление

Рамочное управление – это техника руководства, при которой сотрудники могут самостоятельно принимать решения в пределах заранее установленных границ (рамок).

Рамки могут задаваться важностью процесса, его непредсказуемостью, нормами, которые нельзя нарушать.

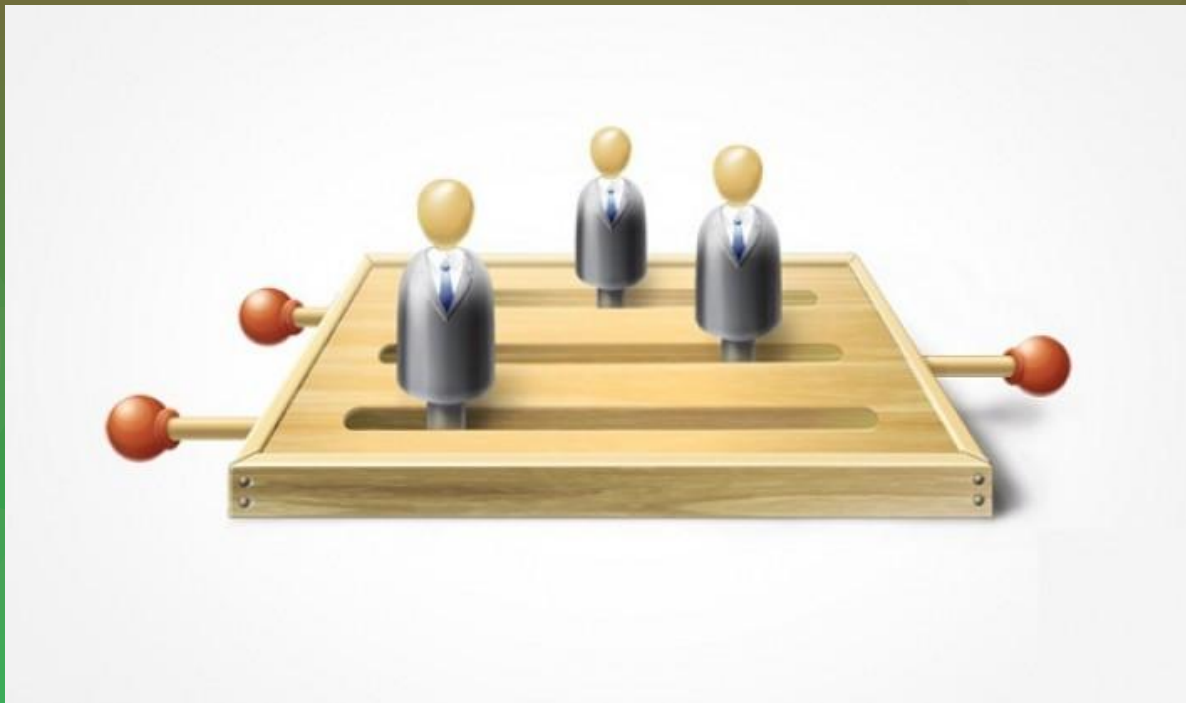
Главная цель – освобождение начальника от второстепенных задач. Оно также служит систематизации информационных потоков, распределению и регулированию компетенций.



# Управление на основе делегирования

Делегирование - это передача полномочий и задач другому лицу, которое принимает на себя ответственность за их выполнение. Пределы полномочий определяются программой организации, правилами, функционально-должностными инструкциями.

Делегирование позволяет руководителю сосредоточить всё своё внимание на решении основных принципиальных вопросов.



# Предпринимательское управление

Особенность метода - это формирование предпринимательской философии, пронизывающей всю систему управления, в том числе и систему управления человеческими ресурсами.

Дух творчества, постоянный поиск новых возможностей, коллективное самообучение, партнерство и доверие побуждает работников к самореализации, новаторству и сотрудничеству в рамках собственной организации. Особенностью модели является ориентация на демократичный, а не на принудительный механизм управления, на интеграцию предпринимательских инициатив с планами корпоративных стратегий.



# Партисипативное управление

Модель базируется на предпосылке: если работник принимает участие в делах фирмы, вовлечен в управление и получает от этого удовлетворение, то он работает более заинтересовано и производительно. Управление направлено на раскрепощение творческой активности работника, создание простора для индивидуальных достижений талантливых людей.

