The background features a vertical color gradient from red at the top to green at the bottom. Overlaid on this gradient are numerous semi-transparent circles of varying sizes and colors, including shades of red, orange, and green, creating a bokeh-like effect.

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.

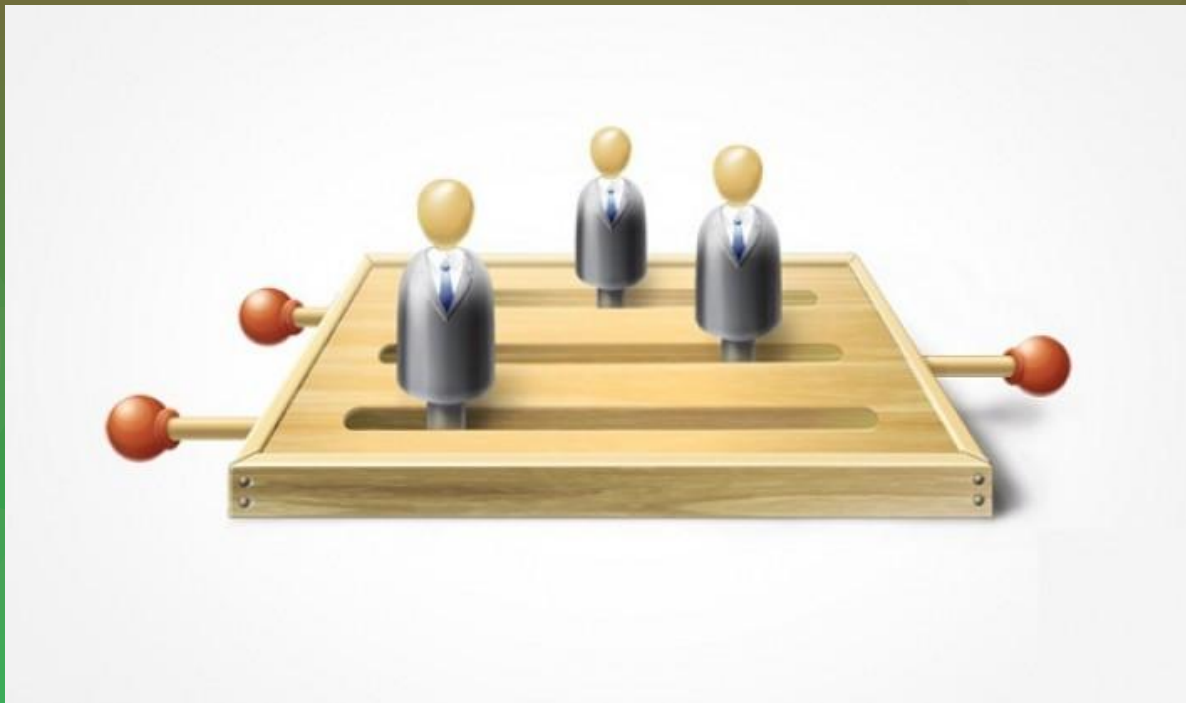
Главная цель – освобождение начальника от второстепенных задач. Оно также служит систематизации информационных потоков, распределению и регулированию компетенций.



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.

