Управление человеческими ресурсами в организации

Все мероприятия по управлению ЧР на предприятиях можно разделить на 4 направления:

1. Управление потоками ЧР
2. Управление деятельностью людей
3. Проектирование работы
4. Вовлечение персонала в управление

1. Управление потоками человеческих ресурсов (приток людей в организацию, движение их внутри организации и выход из нее)

Включает приток людей в организацию, движение их внутри организации и выход из нее, а именно:

- планирование потребности в персонале;

- отбор и найм подходящих людей;

- их введение в организацию;

- замещение вакансий из внутренних резервов организации и решения о повышении в должности;

- управление процессом ухода работников из организации, добровольным или вынужденным.

2. Управление деятельностью людей (включает способы организационного контроля, мониторинга и мотивации желаемого типа поведения и деятельности персонала)

К этому направлению относятся:

- определение понятных для персонала целей;

- оценка деятельности персонала (например, посредством системы аттестации);

- предоставление работникам обратной связи относительно их деятельности;

- разработка соответствующих систем развития и обучения персонала;

- разработка соответствующей системы вознаграждения (финансовой и нефинансовой) для привлечения, удержания и стимулирования работников.

3. Проектирование работы

Включает способы структурирования и организации, работ.

Стержнем системы работы является содержание работы: суть и масштаб задания.

Суть задания (содержание работы) зависит от технологии выполнения задания, людей, его выполняющих, набора навыков, которыми они обладают, стиля руководства, а также политики и практики управления в организации (включая такие элементы, как оплата труда, оценка выполнения работы, найм, отбор и т.д.) и сама влияет на них.

4. Вовлечение персонала

Включает системы и механизмы, посредством которых работники получают информацию от руководства и могут оказывать влияние или реагировать на решения руководства.