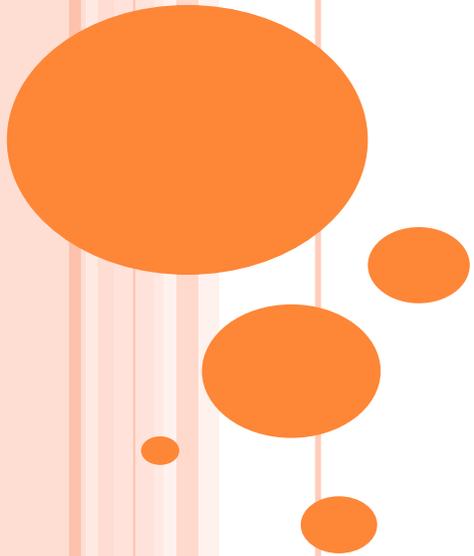


ЗАДАЧИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ



ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ:

- помощь фирме в достижении ее целей;
- обеспечение фирмы квалифицированными и заинтересованными работниками;
- эффективное использование мастерства и способностей персонала;
- совершенствование мотивационных систем персонала;
- повышение уровня удовлетворенности трудом всех категорий персонала;
- развитие и поддержание на высоком уровне системы повышения квалификации персонала и профессионального образования;
- сохранение благоприятного морального климата;



- управление внутриорганизационным движением персонала к взаимной выгоде работников и администрации, общества;
- планирование карьеры - продвижения по службе;
- влияние на творческую активность персонала, помощь в реализации инновационных планов фирмы;
- совершенствование методов оценки деятельности персонала и аттестации управленческого и производственного персонала, связь управления персоналом со всеми работниками;
- обеспечение высокого уровня жизни, который делает желанной работу в данной фирме.



АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ:

- **Технико-технологический** отражает уровень развития конкретного производства, особенности используемых в нем техники и технологий, производственные условия и др.
- **Организационно-экономический** содержит вопросы, связанные с планированием численности и состава работающих, моральным и материальным стимулированием, использованием рабочего времени и т.д.
- **Правовой** включает вопросы соблюдения трудового законодательства в работе с персоналом
- **Социально-психологический** отражает вопросы социально-психологического обеспечения управления персоналом, внедрения различных социологических и психологических процедур в практику работы.
- **Педагогический** предполагает решение вопросов, связанных с воспитанием персонала, наставничеством, работой в общежитиях и др.



ФАКТОРЫ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

- **Формирование ценностей и установок** у персонала на более динамичное обновление всех аспектов деятельности организации, интенсификацию продукции и технологий в целях завоевания передовых позиций в конкурентной борьбе.
- **Меры по развитию** трудового потенциала, что предполагает комплекс мероприятий по обучению, развитию инициативы, формированию духа сотрудничества и т.д. и требует создания организационных мер.
- **Реализация потенциала специалистов и руководителей**, что предполагает создание организационных условий, побуждающих к такой реализации, обеспечение четкого соответствия индивидуальных особенностей работника требованиям рабочего места, постоянное развитие личностного потенциала и др.



ФАКТОРЫ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

- **Обеспечение деятельности** по управлению персоналом необходимыми **финансовыми и материальными средствами**, что следует рассматривать как вклад, вполне оправданный будущей отдачей в виде более квалифицированных специалистов и руководителей.
- **Забота о благополучном для предприятия общественном мнении**, за счет чего обеспечивается престиж фирмы и приток новых кадров, среди которых можно отбирать наиболее квалифицированных и одаренных.



Управление персоналом - это постоянная задача всех руководящих кадров и кадровых служб предприятий по систематическому развитию всех сторон управления, СВЯЗАННЫХ С ЧЕЛОВЕКОМ.

