

# УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

Без людей нет организации  
Без нужных людей ни одна  
организация не сможет достичь  
своих целей и выжить

# Этапы

- 1. *Планирование ресурсов*
- 2. *Набор персонала*
- 3. *Отбор*
- 4. *Определение заработной платы и льгот*
- 5 *Профориентация и адаптация*
- 6 *Обучение*
- 7 *Оценка трудовой деятельности*
- 8. *Повышение, понижение, перевод, увольнение:*
- 9. *Подготовка руководящих кадров, управление продвижением по службе*

# ПЛАНИРОВАНИЕ ЛЮДСКИХ РЕСУРСОВ

- **1. Оценка наличных ресурсов.**
- **2. Оценка будущих потребностей.**
- **3. Разработка программы  
удовлетворения будущих  
потребностей**

# **1. Оценка наличных ресурсов**

- определить, сколько человек занято выполнением каждой операции, требующейся для реализации конкретной цели**
- оценить качество труда**
- регистрация профессиональных навыков служащих с указанием количества работников, обладающих ими**
- прогнозирование численности персонала, необходимого для реализации краткосрочных и перспективных целей**

## 2. Оценка будущих потребностей

- Стратегия: рост, сокращение, выход на новые рынки, изменение бизнеса
- Изменения во внешней среде: политика, экономика (подъем, спад, рынок труда) технологий

# Юридические ограничения

- Наличие специального образования
- Матери, воспитывающие детей
- Лица пенсионного (предпенсионного возраста)
- Инвалиды
- Коллективные соглашения
- Профсоюзы

# Анализ содержания работы

- наблюдении за работником и формальном определении и регистрации всех выполняемых им задач и действий
- собеседования с работником или его непосредственным начальником (менее точный из-за искажений, вносимых восприятием)
- заполнение вопросника или дать описание его работы и требований
- Итог - ДОЛЖНОСТНАЯ ИНСТРУКЦИЯ