



***УПРАВЛЕНИЕ
ПЕРСОНАЛОМ***



Управление персоналом

=

***управление человеческими
ресурсами***




персонал

**совокупность всех
человеческих ресурсов,
которыми обладает
организация:**

- **сотрудники организации**
- **партнеры, которые привлекаются к реализации проектов**
- **эксперты, которые могут быть привлечены для проведения исследований, разработки стратегии, реализации конкретных мероприятий**

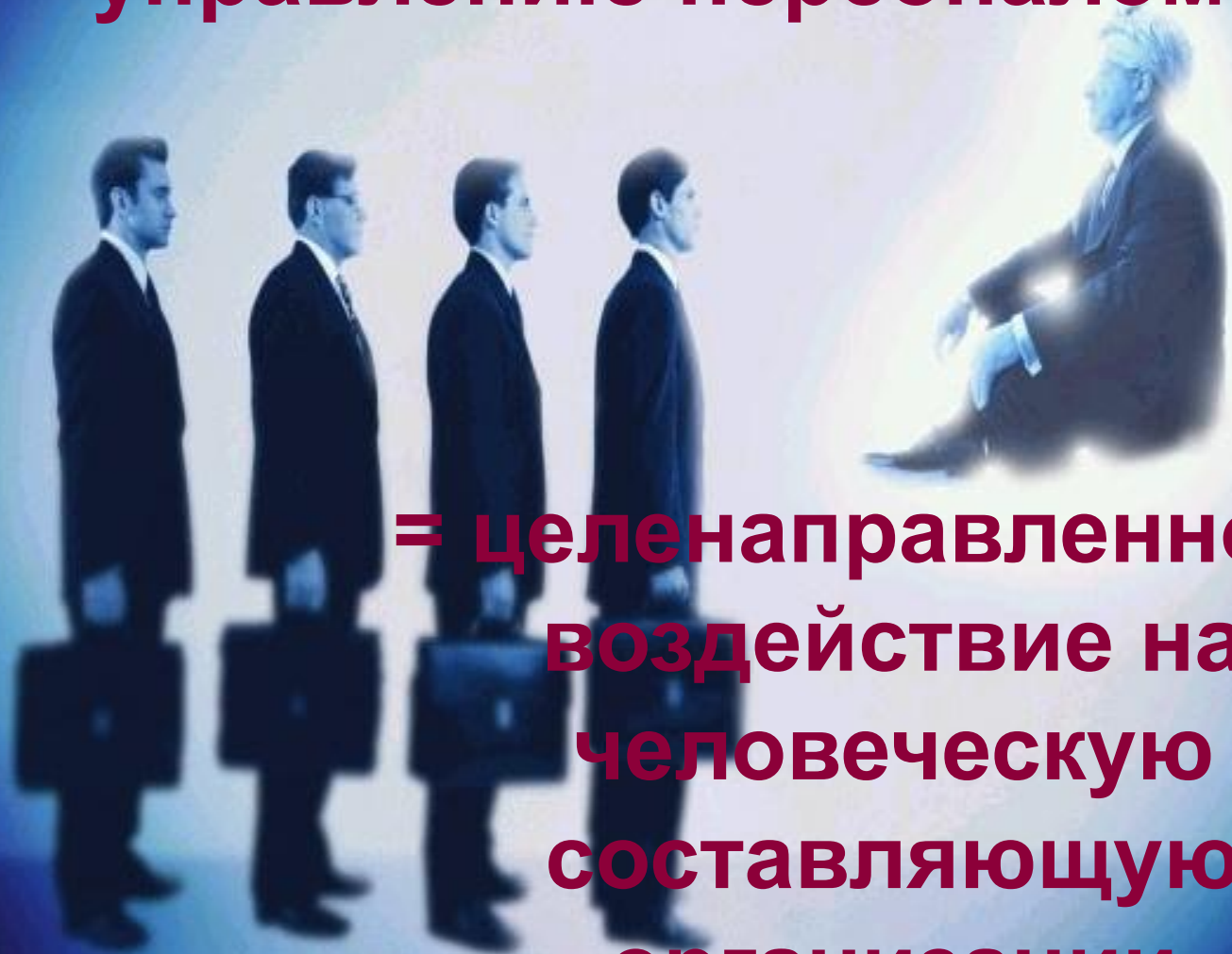




Особенности персонала организации:

- особенности *индивидуального* поведения;
особенности *группового*
поведения;
- особенности *поведения*
руководителей, членов
управленческой команды.

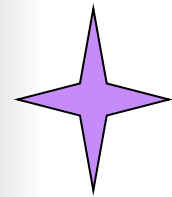
Деятельность по управлению персоналом



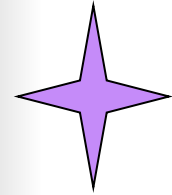
= целенаправленное
воздействие на
человеческую
составляющую
организации



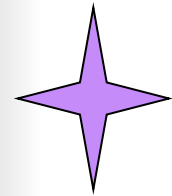
Основные подходы к управлению персоналом:



Экономический



Органический



гуманистический



A vertical strip of four images: a clock, a clock, a stack of books, and a stack of books.

Экономический подход

= использование трудовых ресурсов

В рамках этого подхода ведущее место занимает техническая (направленная на овладение трудовыми приемами), а не управленческая подготовка людей на предприятии. Организация здесь означает упорядоченность отношений между ясно очерченными частями целого, имеющими определенный порядок.



Органический подход

= концепция управления персоналом и концепция управления человеческими ресурсами.

Акцентирование внимания на человеческом ресурсе способствовало рождению нового представления об организации. Она стала восприниматься как живая система, существующая в окружающей среде.

Гуманистический подход

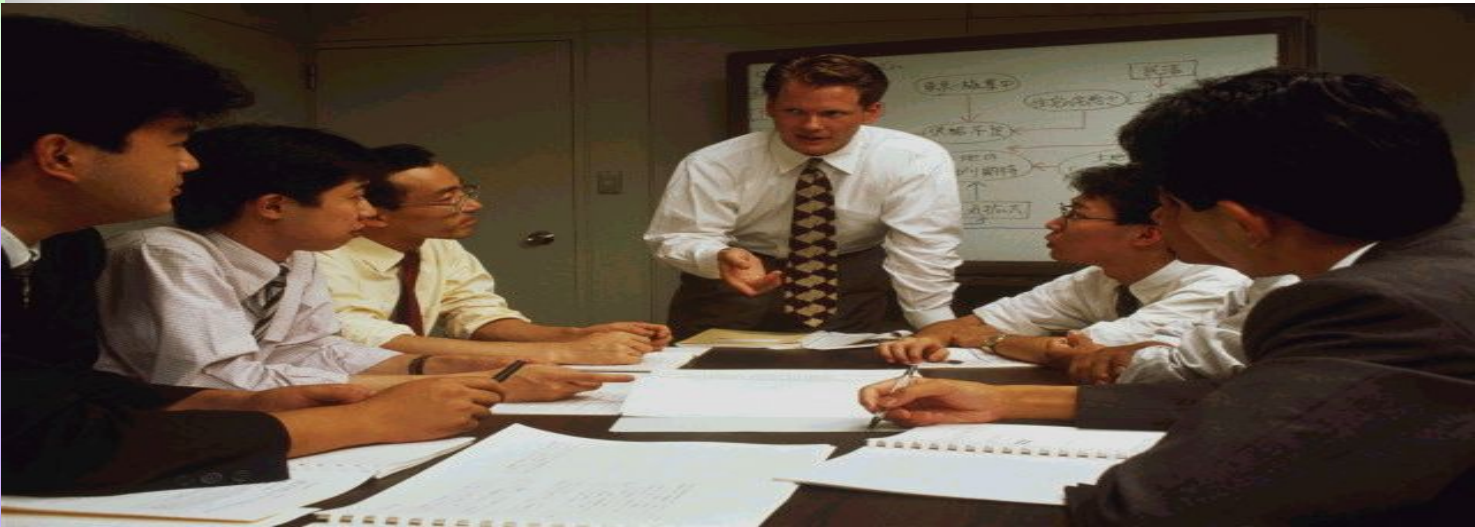
= управления человеком и из представления об организации как культурном феномене.

Согласно гуманистическому подходу культура может рассматриваться как процесс создания реальности, которая позволяет людям видеть и понимать события, действия, ситуации определенным образом и придавать смысл и значение своему собственному поведению



Принципы управления персоналом:

1. Принцип подбора кадров
2. Принцип преемственности
3. Принцип профессионального и должностного продвижения кадров
4. Принцип открытого соревнования
5. Принцип сочетания доверия к кадрам с проверкой исполнения.
6. Принцип демократизации работы с кадрами.
7. Принцип системности работы с кадрами.
8. Принцип адаптивности к условиям современного хозяйственного механизма.



классификация персонала

- **Производственный (рабочие)**

- **Управленческий (служащие)**

- **Основные**

- **Вспомогательные**

- **Руководители**

- **Специалисты:**



Инженеры



технические



функциональные





Профессиональная ориентация и адаптация выступают важным составным элементом системы подготовки кадров являются регулятором связи между системой образования и практической деятельностью. Это основа удовлетворения потребностей организации в рабочей силе.

Профессиональная ориентация

=

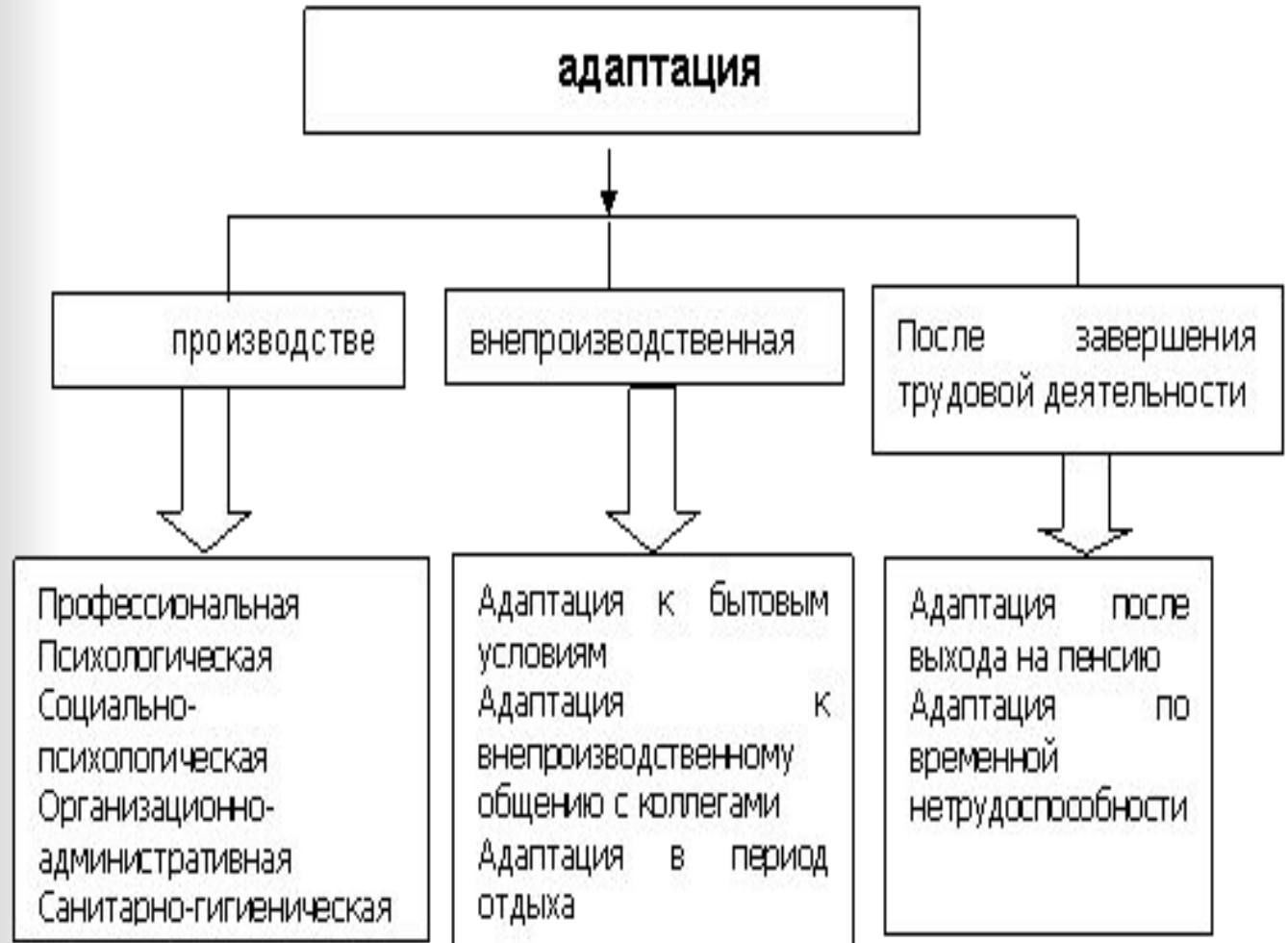
представляет собой систему мер, включающую предоставление информации и консультаций необходимых человеку для выбора профессии, в наибольшей степени соответствующей его личным способностям и особенностям, а также требующейся на рынке труда.





Механизм управления профориентацией.

Виды адаптации



**в формальной системе оценки
могут быть заинтересованные:**

- организация
- Менеджер
- более
- высокого
- уровня
- Непосредственный
- менеджер
- Сотрудник,
- деятельность
- которого
- оценивают



Цели оценки персонала

- улучшение текущей деятельности;
- определение производственных целей и задач;
- оценку потребностей в обучении/развитии.





КОНЕЦ