

Управление персоналом



Personāla vadība

Управление персоналом

Цель курса: сформировать знания о принципах, методах, функциях управления персоналом в организации

Задачи:

- Рассмотреть кадровую политику, принципы, методы и систему управления персоналом;
- Рассмотреть технологии подбора, адаптации, развития персонала, а также оценку текучести кадров в организации;
- Рассмотреть систему мотивации и вознаграждения, стили руководства, формы власти.

Literatūra

- Vorončuka I. Personāla vadība
- Ešenvalde I. Personāla vadības mūsdienu metodes
- Artjuhova J. Personāla vadības rokasgrāmata
- Forands I. Personāla vadība
- Praude V., Beļčikovs J. Menedžmens
- Viksna A. Personāla vadība

Управление персоналом

Условия получения кредитных пунктов

- Успешные выполнения практических заданий во время лекций (max. 4)
- Подготовка к семинару (д.з.) и активное участие в дискуссии (max. 1-2)
- Зачёт в форме теста (max. 6)

Profesijas standarts

Personāla speciālists	Personāla vadītājs
Kvalifikācijas līmenis	
4	5
Nodarbinātības apraksts	
Realizē un koordinē uzņēmuma politiku personāla jautājumos tiešā uzņēmuma vai personāla daļas vadītāja vadībā. Personāla speciālists kārtot personāla lietvedību, organizē darbinieku atlases procedūru, atlasi un pienākumu pildīšanai nepieciešamo apmācību. Novērtē un veido darbinieku motivācijas sistēmu. Seko LR likumdošanas prasībām darba un sociālos jautājumos, konsultē darbiniekus	Nosaka un formulē uzņēmuma personāla vadības stratēģiju un politiku, plāno un vada darbu atbilstoši uzņēmuma mērķiem, saskaņā ar LR un starptautiskajiem normatīvajiem aktiem, tiešā uzņēmuma vadības pakļautībā un sadarbībā ar citu struktūrvienību vadītājiem

1. Сущность управления персоналом

- Управление персоналом – это комплексная прикладная наука о применении социальных, экономических и психологических методах для активизации человеческого фактора в достижении определённой цели
- Personāla vadība – tā ir kompleksā praktiskā zinātne par sociālo, ekonomisko un psiholoģisko metožu pielietošanu, lai aktivizētu cilvēka faktoru noteikto mērķu sasniegšanai

1. Personāla vadība būtība

- **Объект:** личности и общности в организации
- **Objekts:** personības un grupas organizācijā
- **Предмет:** основные закономерности и движущие силы, определяющие поведение людей и общностей в условиях совместного труда
- **Priekšmets:** likumsakarības un motīvi (iemesli utt), kas nosaka cilvēku un grupu uzvedību kopēja darba apstākļos

Cilvēkresursu īpatnības

- Cilvēkiem ir intelekts
- Человек обладает интеллектом
- Cilvēki var pastāvīgi pilnveidoties un attīstīties
- Люди могут постоянно совершенствоваться и развиваться
- Organizācijas attiecības ar šo resursu var būt ilgstošas
- Отношения организации с данным ресурсом могут быть длительными
- Cilvēki nāk uz organizācijas apzināti un ar noteiktiem mērķiem
- Люди идут в организацию осознанно и с определёнными целями
- Katrs cilvēks ir unikāls
- Каждый человек уникален

Реализация кадрового потенциала



Принципы, функции и методы управления персоналом

- Основная **цель** управления персоналом – использование с наибольшей эффективностью потенциала работников для достижения целей организации.

Принципы управления персоналом:

- некоторые фундаментальные истины, на которых должна строиться система управления персоналом организации

Важнейшими принципами руководства персоналом являются:

- Возложение ответственности на каждого работника за его работу;
- Каждый работник должен знать, кому именно он подчинён и от кого получает указания

Принципы управления персоналом (А.Файоль, 1923)

- Разделение труда.
- Полномочия и ответственность.
- Дисциплина.
- Единоначалие.
- Единство направления.
- Подчинённость личных интересов общим.
- Вознаграждение персонала.
- Централизация.
- Скалярная цепь
- Порядок.
- Справедливость
- Стабильность рабочего места для персонала.
- Инициатива.
- Корпоративный дух.

Функции управления персоналом

- относительно стабильные, характеризующиеся определённой однородностью и сложностью **виды деятельности, с помощью которых происходит воздействие на персонал.**

Функции управления персоналом

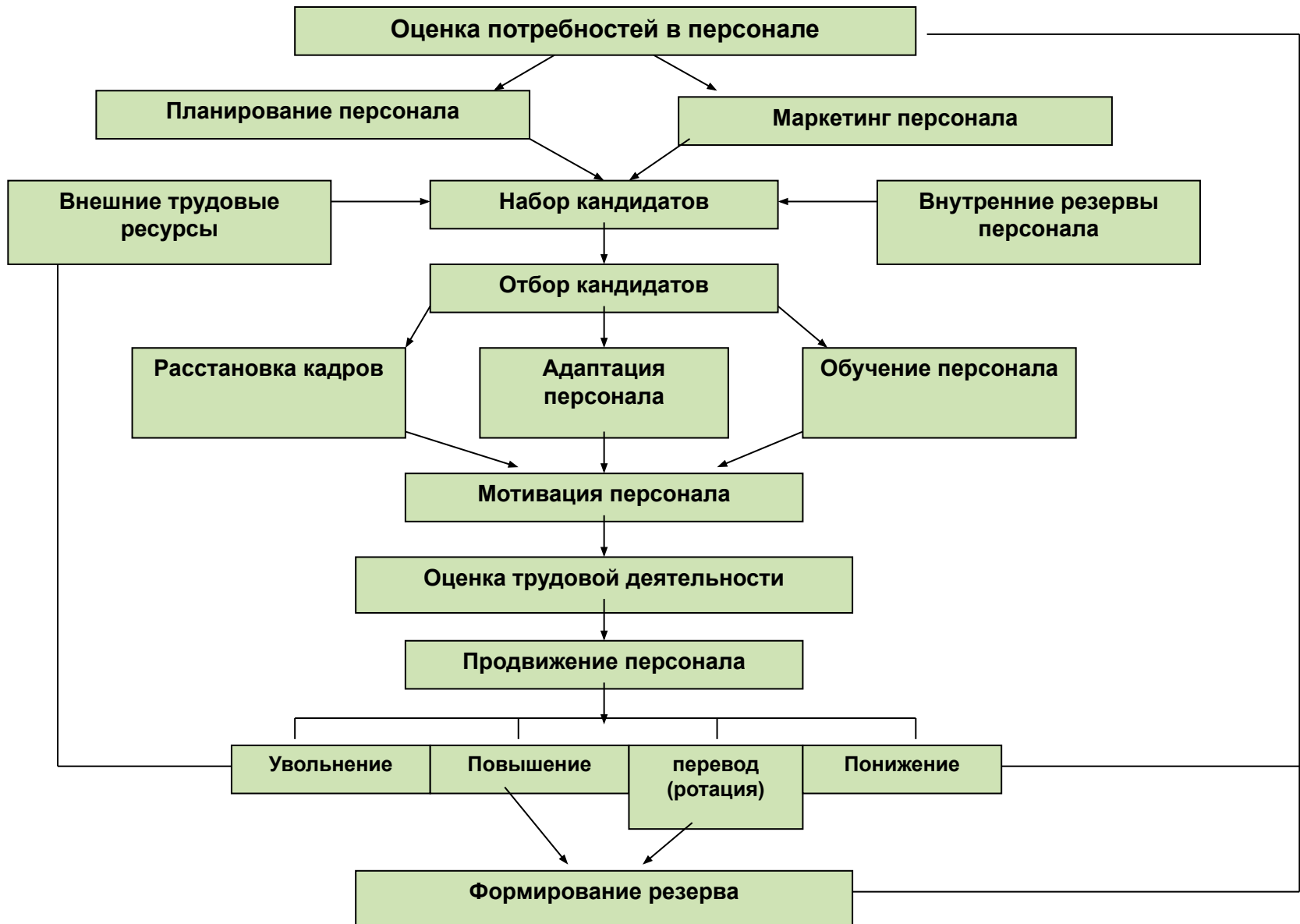


Схема управления персоналом организации



Методы управления персоналом

- способы воздействия на отдельных работников, рабочие группы и трудовые коллективы для координации их совместной профессиональной (производственной) деятельности.

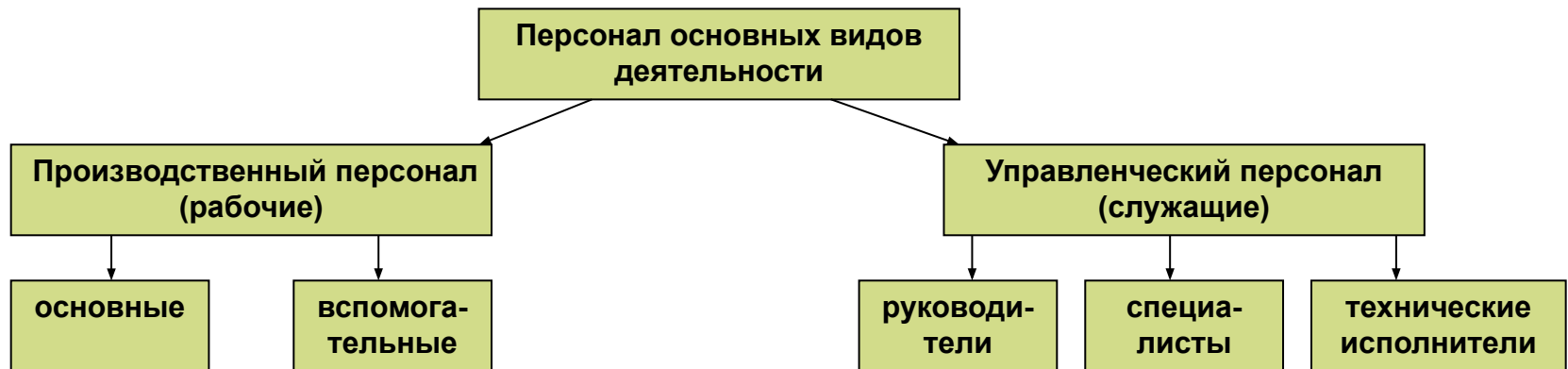


Структура персонала организации

Personāla struktūra

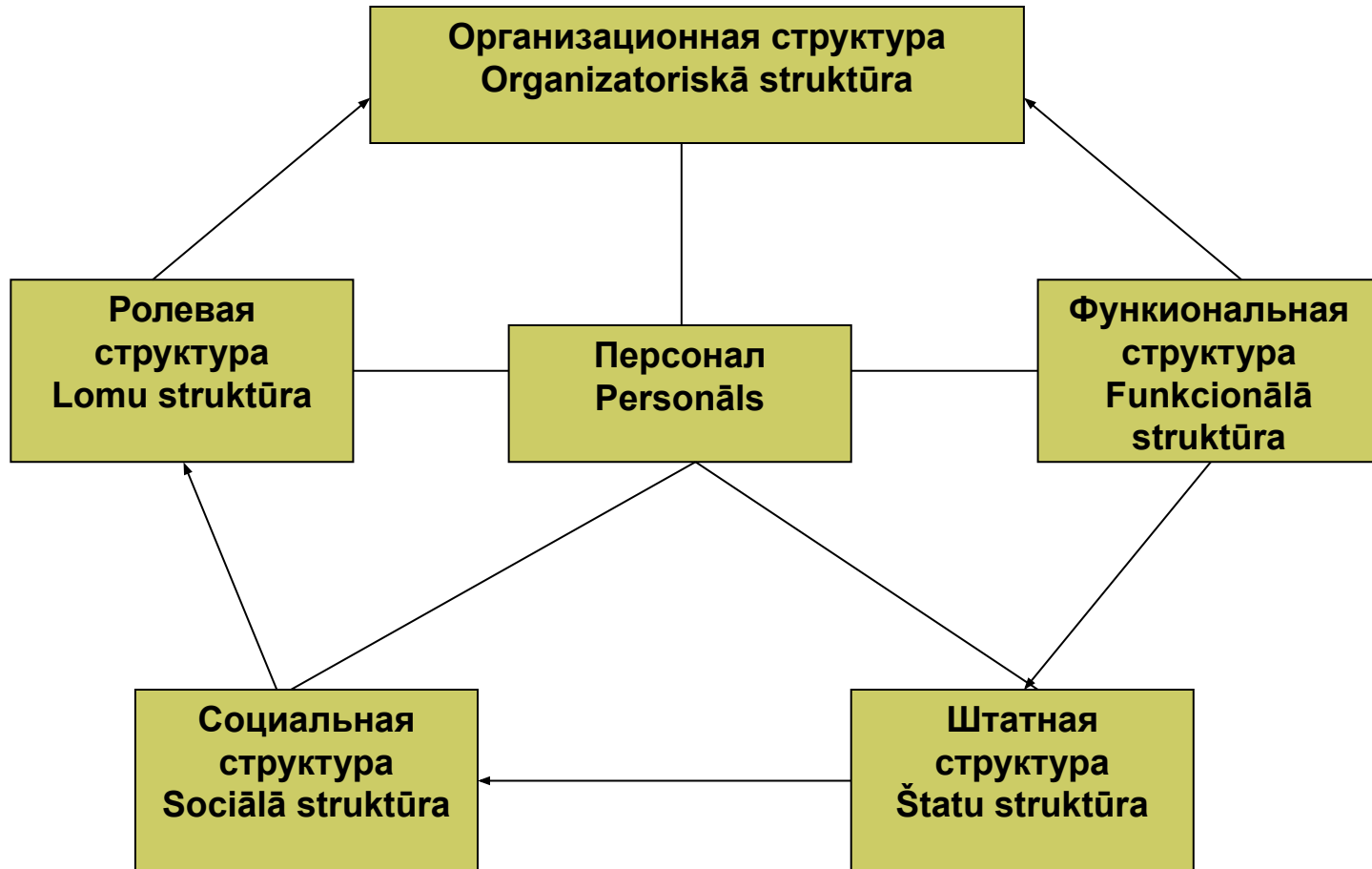
- совокупность отдельных групп работников, объединённых по какому-либо существенному признаку
- Darbinieku grupu, kuras ir apvienotas pēc kādas pazīmes, kopums

Классификация персонала



Структура персонала

Personāla struktūra



История развития отношений к персоналу

- Школа научного менеджмента
- Zinātniskā menedžmenta skola

- Классическая школа управления
- Vadības klasiskā (administratīvā) skola

- Школа человеческих отношений
- Cilvēcisko attiecību skola

- Теория «человеческого капитала»
- Cilvēkkapitāla skola

- Концепция «развития человеческих ресурсов»
- Cilvēkresursu attīstības teorija

Политика управления персоналом

Personāla vadības politika

- заключается в выборе фирмой средств и способов достижения целей управления персоналом, который осуществляется на основе доминирования тех или иных ценностей
- Personālvadības mērķu sasniegšanas līdzekļu un paņēmienu izvēle, kas tiek īstenota uz noteiktu vērtību pamata

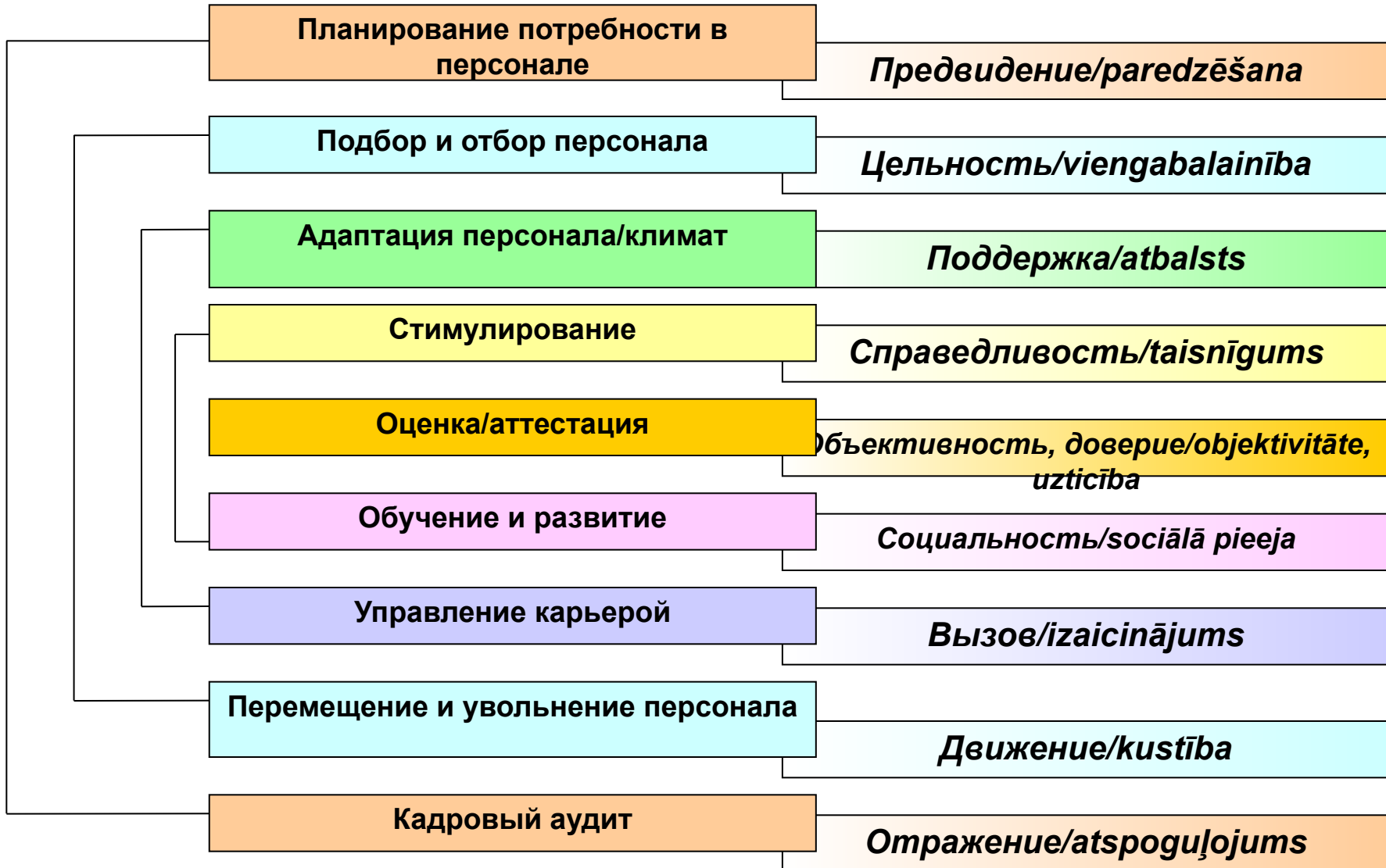
Типы кадровой политики с точки зрения лежащих в её основе ценностей

- **Авторитарная или демократическая политика?**
- **Autoritāra vai demokrātiskā?**
- **В зависимости от национально-культурных особенностей бизнеса**
- **Atkarībā no nacionālajām un kultūras īpatnībām**

Структура кадровой политики



Основополагающие принципы кадровой политики



Кадровая политика и кадровая стратегия

Kadru politika un kadru stratēģija

- **Кадровая политика** – система принципов и правил поведения всех субъектов процесса управления персоналом, установленная руководством и позволяющая организации наиболее эффективно достичь долгосрочных целей её развития в существующих условиях внешней среды
- **Kadru politika** – visu personālvadīšanas procesa subjektu uzvedības principu un noteikumu sistēma, kuru deklarē vadība. Šī sistēma sekmē efektīvāk sasniegt organizācijas ilglaicīgas attīstības mērķus eksistējošos ārējās vides apstākļos
- **Кадровая стратегия** – система методов и средств управления персоналом, применяемая в течение определённого времени с целью реализации кадровой политики.
- **Kadru stratēģija** – personālvadīšanas metožu un līdzekļu sistēma, kura tiek pielietota noteikta laika periodā ar mērķi realizēt kadru politiku

Кадровая стратегия зависит от:

Kadru stratēģija ir atkarīga no:

- Жизненного цикла организации/organizācijas dzīves cikla posma
- Места управления персоналом в общей системе управления организацией/personālvadīšanas lomas kopējā vadīšanas sistēmā
- Системы ценностей высшего руководства/augstākās vadības vērtībām
- Уровня кадровых технологий/personālvadīšanas tehnoloģiju attīstības līmeņa

Типология стратегий по системе отношений

«работник – организация»

Personālvadīšanas stratēģiju veidi pēc attiecību sistēmas

“darbinieks – organizācija”

1. **Потребительская** / Patērētāju stratēģija
2. **Партнёрская** / partneru stratēģija
3. **Идентификационная** / identifikācijas stratēģija

АУДИТ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

Cilvēkresursu audits

- исследование численности, умений, структуры и других аспектов, характеризующих персонал организации. С помощью аудита проверяется способность человеческих ресурсов реализовать выбранную стратегию.
- Darbinieku skaita, prasmju, struktūras un citu aspektu pētīšana. Ar audita palīdzību tiek pārbaudīta cilvēkresursu spēja realizēt organizācijas stratēģiju

Человеческие ресурсы, необходимые для реализации предложенной стратегии

—

Имеющиеся в наличии человеческие ресурсы

=

ДЕФИЦИТ человеческих ресурсов.

Бенчмаркинг человеческих ресурсов

Cilvēkresursu benčmarkings

Инструмент для сравнения свойств одной компании с такими же свойствами других компаний

Metode ir īpaši lietderīga, lai veiktu salīdzinājumu ar līderi nozarē