



***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**



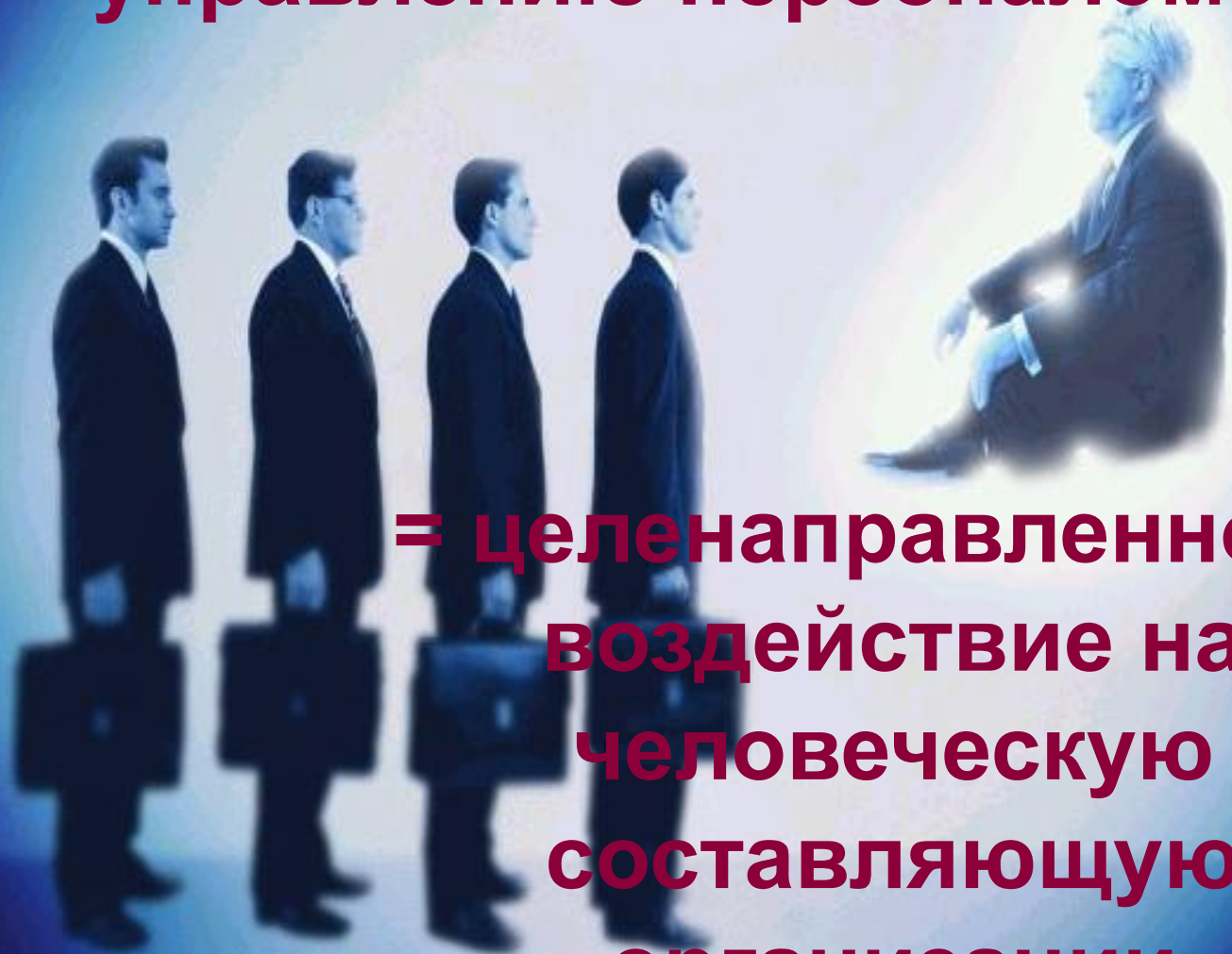




## *Особенности персонала организации:*

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

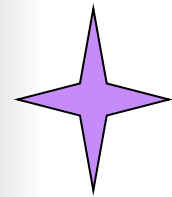
# Деятельность по управлению персоналом



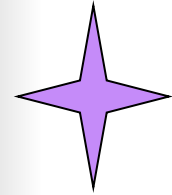
**= целенаправленное  
воздействие на  
человеческую  
составляющую  
организации**



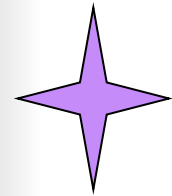
# Основные подходы к управлению персоналом:



Экономический



Органический



гуманистический



# 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.*

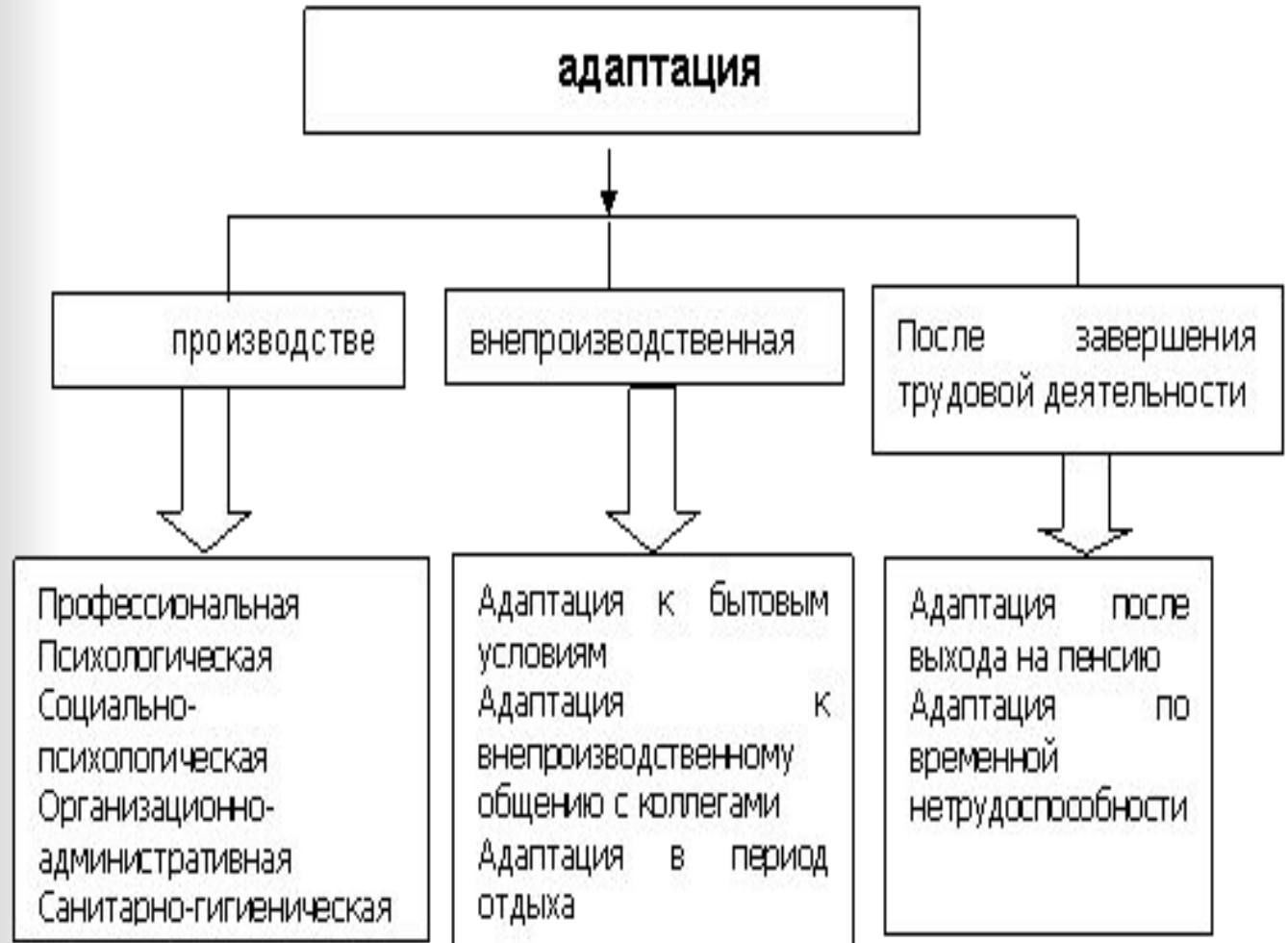




**Механизм управления профориентацией.**



# Виды адаптации



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



## Цели оценки персонала

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







**КОНЕЦ**