

Служба управление персоналом





- Служба по подбору и управлению персоналом (служба персонала) представляет собой самостоятельное структурное подразделение коммерческой или некоммерческой организации.

Задачи служб по управлению персоналом



- — подбор персонала разного уровня, учет изменений, происходящих с работниками (семейное положение, служебные перемещения с изменением функций и т.п.);
- — обучение, повышение квалификации или переквалификация персонала (стажировка за рубежом, обеспечение специальной литературой по профилю деятельности и иными каналами профзнаний и профнавыков);



- — создание оптимальных условий для эффективной деятельности работников (психологический климат, комфортное рабочее место, питание и др., т.е. выработка адекватных рекомендаций руководству по улучшению деятельности предприятия связанных с рабочим бытом персонала и отношениями между работниками, по множеству возникающих конкретных ситуаций);
- — социальные вопросы, т.е. забота об отдыхе, здоровье, жилищных условиях работников, программы поощрения и внимания (дни рождения, подарки к праздникам льготы разного типа — от автомобиля до путевки на престижные курорты);



- — юридические и дисциплинарные аспекты взаимодействия работника и организации — от разного типа контрактов до рассмотрения жалоб, конфликтных ситуаций, разъяснения полномочий;
- — контакты с внешними организациями (инспекцией по труду, юридическими органами и адвокатурой, вышестоящими организациями, отраслевыми профсоюзами учебными заведениями, местными органами власти и т. д.).

Важнейшие направления деятельности служб управления персоналом



кадровое планирование, взаимодействующее со всеми подсистемами и обеспечивающее:

- — организацию необходимым и достаточным кадровым составом;
- — подбор работников, соответствующих потребностям бизнеса;
- — необходимый уровень квалификации работников и развитие персонала;
- — активное участие работников в деятельности организации.



- **потребности в персонале.** Под потребностью организации понимается необходимый количественный и качественный состав персонала, определяемый в соответствии с выбранной стратегией развития фирмы. Под ресурсами подразумеваются работники фирмы с достигнутыми уровнями компетенции, желаниями, мотивациями, устремлениями. Результатом сравнения потребностей и ресурсов организации могут оказаться перестановки, передвижения, набор, обучение и т. д.



- **привлечение и отбор персонала**, определяющее качество персонала организации для успешного бизнеса и эффективности функционирования организации после реализации проекта реструктуризации. Под привлечением персонала подразумеваются разнообразные способы использования источников персонала (внешние и внутренние). Отбор персонала — процедура принятия решений по выбору соответствующих кандидатур на замещение определенных должностей.



- **управление компетенцией персонала** — показатель, анализируемый и управляемый в рамках практически всех подсистем управления персоналом
- **кадрового планирования** — определение качественной и количественной потребности организации в персонале;



- **обучения и развития персонала** — определение путей и способов повышения компетентности персонала;
- — **мотивации персонала** — выработка путей мотивации и стимулирования потребностей работников по повышению компетентности;
- — **оценка и аттестация персонала** — проведение эффективного анализа компетентности персонала в соответствии с требованиями бизнеса.