

Система управления персоналом

Герасимова Н.Г.
К.п.н.,доцент кафедры «Менеджмент»

Что такое управление

Управление, в широком понимании этого термина, — непрерывный процесс воздействия на объект управления (личность, коллектив, технологический процесс, предприятие, государство) для достижения оптимальных результатов при наименьших затратах времени и ресурсов

Что такое система управления персоналом

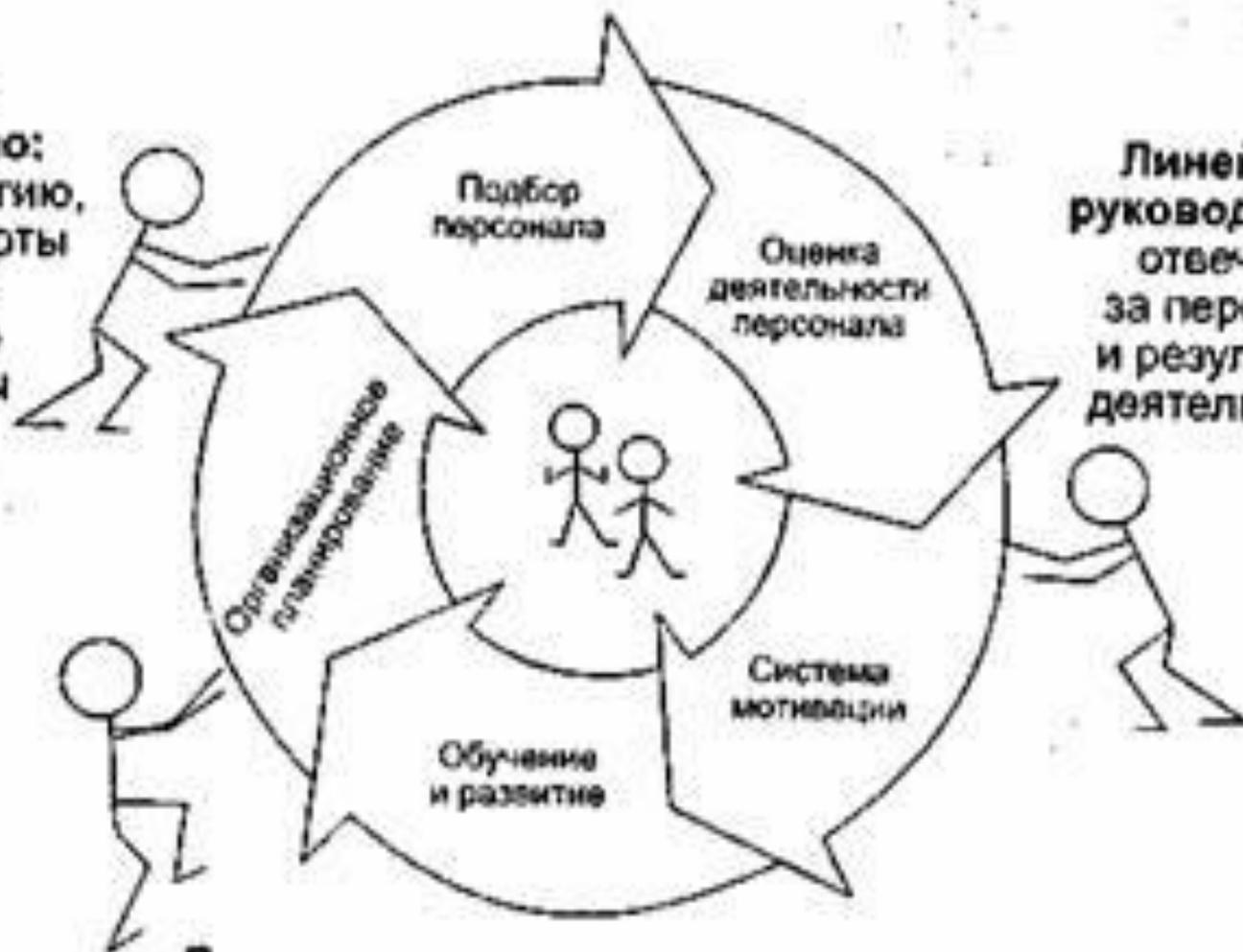
Система управления персоналом -это совокупность приемов, методов, технологий организации работы с персоналом.

Существуют различные модели построения системы управления персоналом в организации.

Применение той или иной модели для конкретной организации зависит от ее организационной структуры.

Организационная структура определяет взаимоотношение (взаимоподчинение) между функциями, выполняемыми сотрудниками организации, а также проявляется в таких формах, как разделение труда, создание специализированных подразделений, иерархия должностей и т.д.

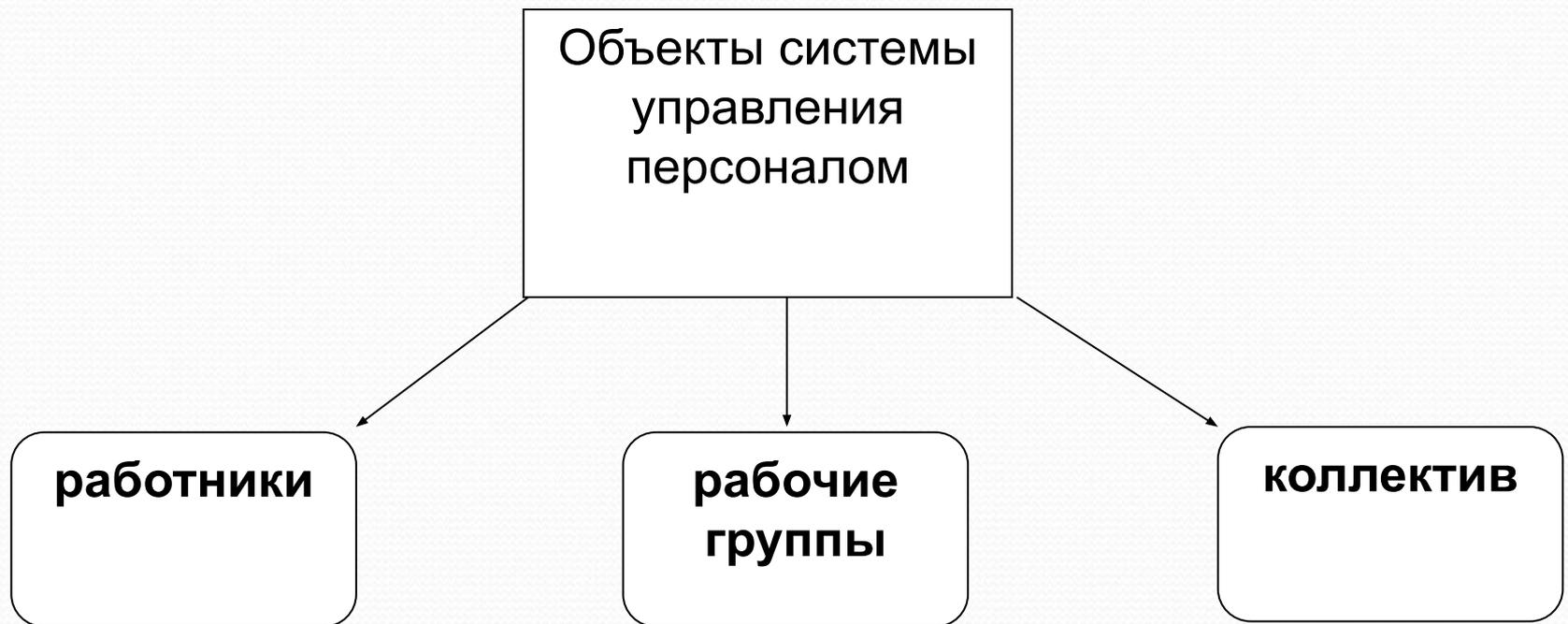
Высшее руководство:
задает стратегию,
цели, стандарты
и активно
вовлечено
в процессы



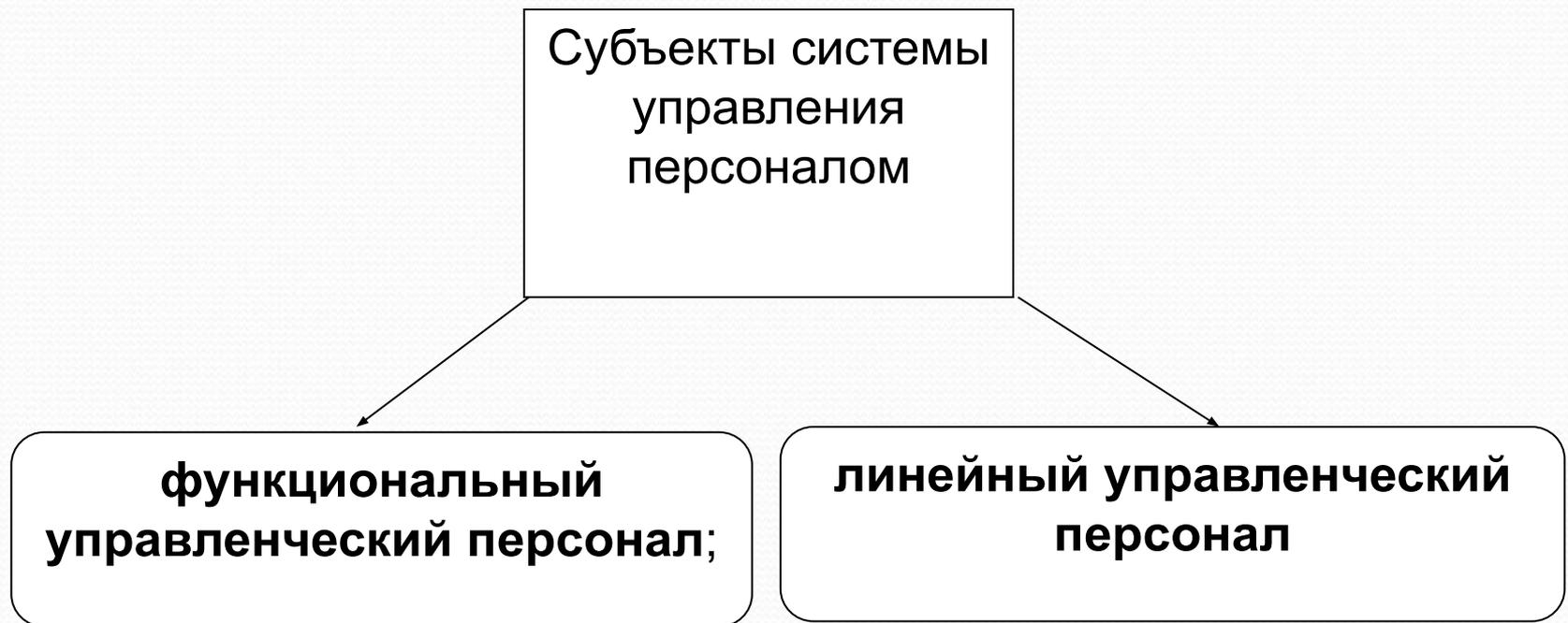
Линейные руководители:
отвечают
за персонал
и результаты
деятельности

Дирекция по персоналу:
разрабатывает, внедряет и поддерживает
эффективную систему (инструментарий)
управления персоналом

◎ Объекты системы управления персоналом



◎ субъекты системы управления персоналом



Главная цель: обеспечение организации персоналом, их эффективное использование, профессиональное и социальное развитие

Цели второго уровня

Разработка стратегии управления персоналом с учетом изменений внешней среды организации

Прогнозирование и перспективное планирование персонала

Построение системы мотивации и социального обеспечения персонала

Цели третьего уровня

Анализ новых требований к специалистам и рабочим местам.
Анализ потребностей организации в новых специальностях и должностях

Анализ динамики развития персонала.
Анализ индивидуальных планов развития персонала.
Планирование персонала и его карьеры

Анализ трудовых процессов.
Анализ качества жизни.
Планирование социального развития персонала.

Цель: Удовлетворение потребностей человека через выполнение трудовых функций

Материальные цели

Оплата труда

Дополнительные материальные льготы и стимулы

Социально-психологические цели

Межличностное общение

Условия труда

Социальная безопасность

Социально-психологический климат

Цель самореализации и человека

Творческий характер труда

Возможность профессионального роста

Карьерный рост

Признание заслуг

Цель: Прибыль организации

Использование персонала в соответствии с организационной структурой и организационными целями

Повышение эффективности трудовой отдачи

Выполнение трудовых функций:
– расстановка персонала;
– перемещение персонала.

Оценка персонала:
– оценка кадров при отборе;
– текущая оценка персонала (аттестация).

Развитие персонала:
– обучение персонала;
– профессиональное развитие;
– карьерный рост.

Поддержание здорового климата:
– отношения руководства и коллектива;
– отношения внутри коллектива;
– конфликтность.

Мотивация персонала:
– оплата труда;
– создание творческой атмосферы;
– учет интересов.

Создание условий труда:
– охрана труда;
– эргономические нормы;
– социальная инфраструктура.

Функции системы управления персоналом организации:

Функция планирования персонала заключается в разработке кадровой политики и стратегии управления персоналом; анализе кадрового потенциала организации и рынка труда; организации кадрового планирования и прогнозирования потребности в персонале; поддержании взаимосвязей с внешними источниками, обеспечивающими организацию кадрами.

Функция управления наймом и учетом персонала заключается в организации набора кандидатов на вакантную должность; организацию отбора (собеседования и оценки) и приема персонала; учете приема, перемещений, увольнений персонала; управлении занятостью, документационном обеспечении системы управления персоналом.

Функции системы управления персоналом организации:

Функция оценки, обучения и развития персонала заключается в осуществлении обучения, переподготовки и в повышении квалификации персонала; введении в должность и адаптации новых работников; организации и проведении мероприятий по оценке персонала; управлении развитием карьеры.

Функция управления мотивацией персонала заключается в нормировании трудового процесса и тарификации оплаты труда; разработке систем материального и нематериального стимулирования, а также в применении методов морального поощрения персонала.

Функция управления социальным развитием заключается в организации питания в течение рабочего дня; обеспечении охраны здоровья и отдыха для сотрудников и их семей; организации развития физической культуры; организации социального страхования.

Функции системы управления персоналом организации:

Функция правового обеспечения управления персоналом связана с решением правовых аспектов трудовых отношений, а также с согласованием распорядительных и иных документов по управлению персоналом.

Функция информационного обеспечения управления персоналом заключается в ведении учета и статистики персонала; информационном и техническом обеспечении системы управления персоналом; обеспечении персонала необходимой для работы научно-технической информацией.

Функция обеспечения нормальных условий труда включает в себя обеспечение и контроль соблюдения требований психофизиологии и эргономики труда, охраны труда и окружающей среды и т.д.

Служба управления человеческими ресурсами

Основная цель - формирование эффективной организации, обеспечивающей привлечение и использование человеческих ресурсов в соответствии с задачами ведения и развития бизнеса организации.

Кадровая служба имеет очень разветвленную структуру, в состав которой входит и блок организационного проектирования (подсистема развития организационной структуры управления). Помимо основных функций системы управления персоналом, данная служба занимается:

- формированием организационной структуры;
- формированием системы управления организацией;
- определением компетенции руководителей организации;
- разработкой условий формирования, функций и задач структурных подразделений организации;
- определением функциональных взаимодействий структурных подразделений;
- формированием штатного расписания организации.

Например, **в крупных компаниях ФРГ** численность кадровой службы определяется из расчета **1 работник отдела персонала на 130 – 150 работников.**

В целом в практике деятельности российских и зарубежных организаций численность работников кадровой службы (службы управления персоналом), как правило, составляет **1-3% от общей численности персонала организации.**

В то же время достаточно четко прослеживается следующая тенденция: число работников организации на одного специалиста кадровой службы (службы управления персоналом) увеличивается по мере ее развития и совершенствования.



Обеспечение
ресурсами



Мотивация

HR-результаты

Производительность
Качество
Инновации
Готовность к переменам и др.

Помощь работнику в решении его проблем

Управление вознаграждением

Планирование и подбор персонала

Управление результативностью деятельности

Проектирование работы и организационный дизайн

Построение взаимоотношений профсоюзам

HR-исследования и информационные системы

Целевое обучение

Организационное развитие

Развитие карьеры

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ:

Аутплейсмент — термин в менеджменте и управлении персоналом, связанный с деятельностью работодателя по трудоустройству увольняемых сотрудников.

Ассесмент-центр, или центр оценки — один из **методов** комплексной оценки персонала, основанный на использовании взаимодополняющих **методик**, ориентированный на оценку реальных качеств сотрудников, их психологических и профессиональных особенностей, соответствия требованиям должностных позиций

Управление по целям





Спасибо за внимание