

Тема 1

Методология управления персоналом



Персонал - совокупность всех человеческих ресурсов, которыми обладает организация:

- ▣ люди со сложным комплексом индивидуальных качеств (социальных, психологических, профессиональных, мотивационных)
- ▣ сотрудники организации
- ▣ партнеры по реализации некоторых проектов
- ▣ эксперты, привлеченные для проведения исследований, разработки стратегии, реализации конкретных мероприятий

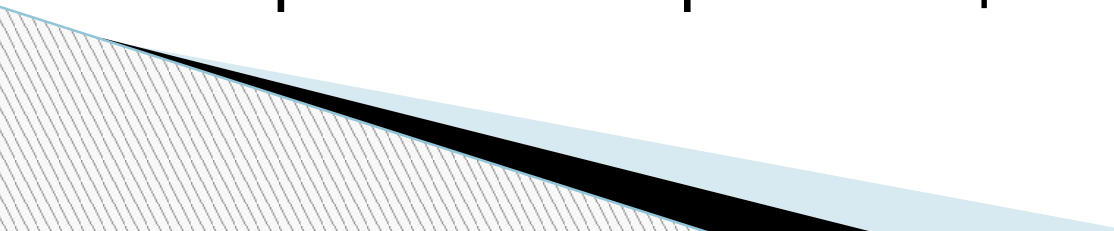
Персонал - личный состав организации, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев.

Человеческие ресурсы - трудоспособная часть населения страны, которая способна производить материальные блага или услуги.

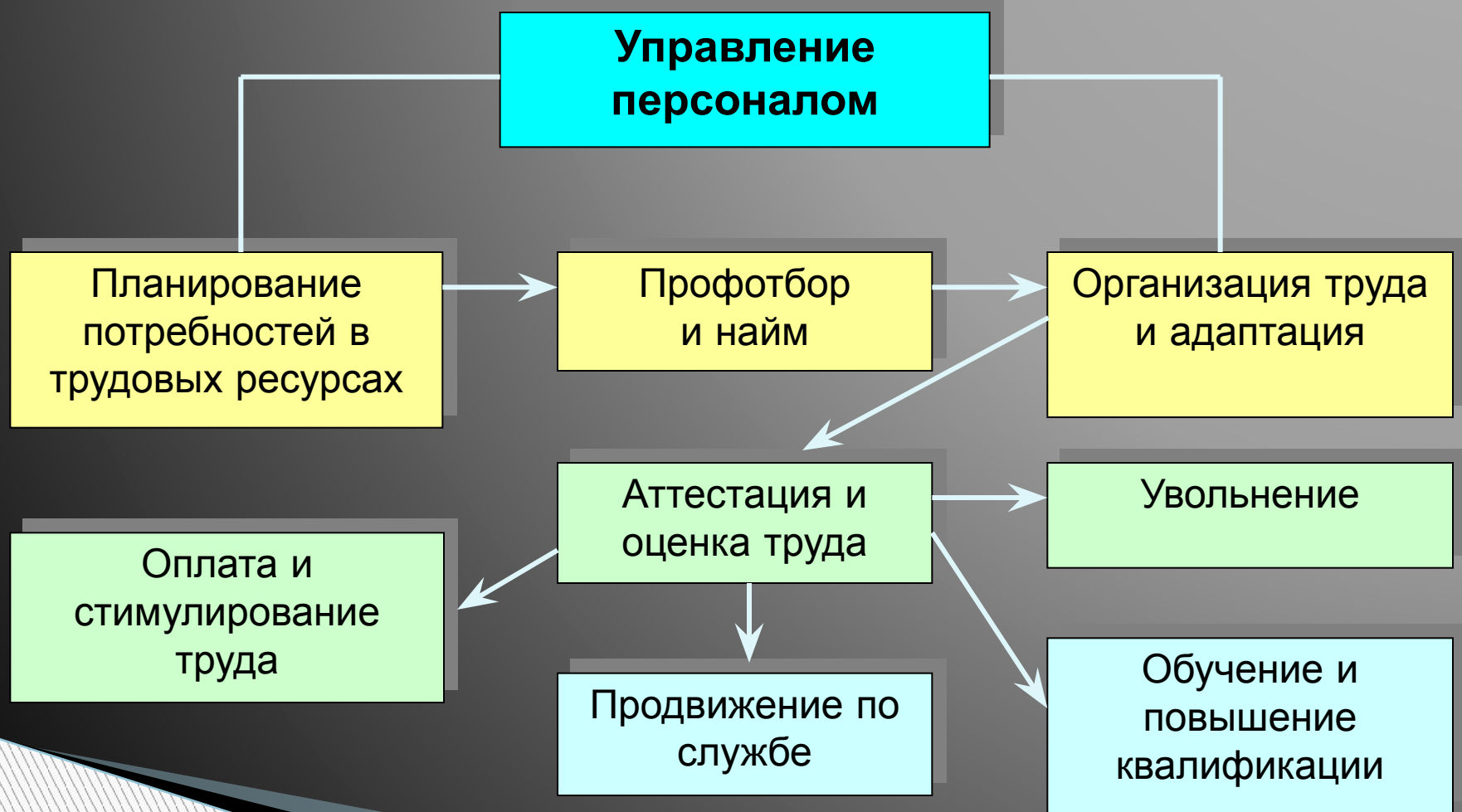
Структура персонала организации — совокупность отдельных групп работников, объединенных по какому-либо признаку.

Управление персоналом организации — совокупность форм и методов, направленных на активизацию деятельности работников предприятия.

Управление персоналом организации — целенаправленная деятельность руководящего состава организации и специалистов подразделений, включая разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом организации.



Сущность управления персоналом



Концепция управления персоналом —

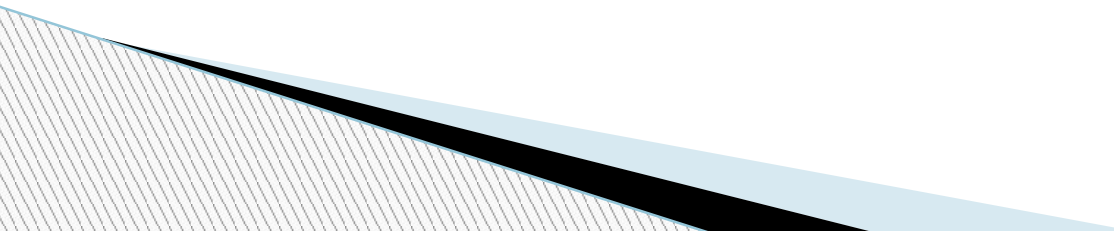
система теоретико-методологических взглядов, раскрывающая:

- содержание
- цели
- задачи
- критерии
- принципы и методы управления персоналом
- организационно-практические подходы к реализации концепции в условиях функционирования конкретной организации

Концепция включает:

1. **разработку методологии управления персоналом**
2. **формирование системы управления персоналом**
3. **разработку технологии управления персоналом**

Основа концепции управления персоналом организации учитывает

1. возрастающую роль личности работника
 2. знание его мотивационных установок
 3. умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, стоящими перед организацией
- 

На поведение людей в организации оказывают воздействие 3 фактора:

- ▣ **иерархическая структура организации** - отношения власти и подчинения
- ▣ **культура** - вырабатываемые организацией, группой людей совместные ценности, социальные нормы, установки поведения, которые регламентируют действия личности, заставляют индивида вести себя так, а не иначе без видимого принуждения
- ▣ **рынок** - сеть равноправных отношений, основанных на купле-продаже продукции и услуг, отношениях собственности, равновесии интересов продавца и покупателя

Факторы, воздействующие на человека в организации

- Факторы,
 - воздействующие
 - на человека
 - Иерархическая
 - структура
 - Культура
 - Рынок

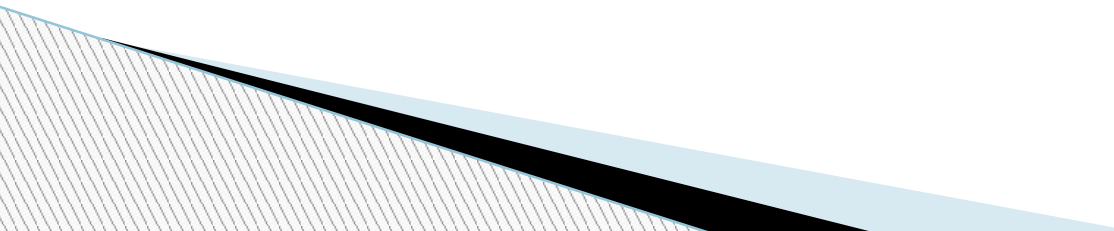
Различные концепции управления персоналом

- Концепция "использования трудовых ресурсов" (экономическая парадигма)
- Концепция "управления персоналом" (административный этап организационной парадигмы)
- Концепция "управления человеческими ресурсами" (социальный этап организационной парадигмы)
- Концепция "управления человеческим потенциалом» (гуманистическая парадигма)

Концепция "использования трудовых ресурсов"

- Персонал должен быть надежен и предсказуем;
- Ориентированность на отдельные элементы работы без понимания ее общего смысла;
- Доминирование вертикальных управленческих связей;
- Четкое разделения штабной и линейной структур организации;
- Обеспечение единоначалия и постоянного контроля за исполнением и дисциплиной;
- Отбор и продвижение персонала на основе оценки его технической квалификации;
- Подробные инструкции, регламентация деятельности и фиксированные стандарты поведения;
- Подчинение индивидуальных интересов общему делу;
- Обеспечение равенства на каждом уровне организации, основанном на справедливом вознаграждении.

Концепция "управления персоналом"

- Значимость таких понятий, как цели, потребности, мотивы, роли;
 - Создание условий, обеспечивающих восстановление затраченной работником энергии;
 - Обеспечение безопасности деятельности;
 - Продвижение работника по карьерной лестнице;
 - Возможность общения с коллегами;
 - Реализацию устремлений работника, его компетентности и самостоятельности, вплоть до самовыражения сотрудников.
- 

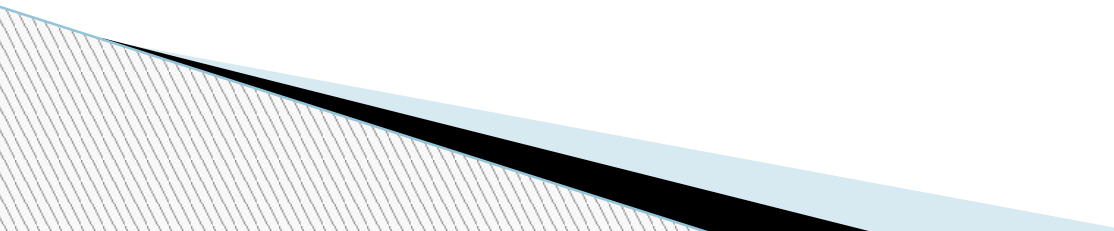
Концепция "управления человеческими ресурсами"

- Персонал - самый важный ресурс организации
- Человек - это элемент социальной организации, приносящий организации существенные преимущества
- Комплексный охват «жизненного цикла» человека в организации
- В основе стимулирования - заложено обеспечение высокого *качества трудовой жизни*
- Размер затрат, размах и интенсивность мероприятий по управлению персоналом определяются **реальной отдачей от "человеческого капитала»**

Человеческий капитал: способность сущностных сил человека (его навыков, знаний, опыта и т.п.) создавать добавочную стоимость, выраженную в издержках на его создание, то есть на развитие способностей, навыков, знаний и опыта человека.

Чем ценнее составляющие этого капитала (высококвалифицированные, творческие сотрудники), тем более оправданы затраты на их жизнедеятельность в организациях.

Концепция "управления человеческим потенциалом"

- Не человек существует для организации, а организация для человека
 - Самоуправление членов организации - это основа координации совместных усилий
 - Получение квалификации осуществляется посредством опыта (обучение на рабочем месте)
 - Главный рычаг воздействия на людей - это "жесткая" организационная культура
- 

Концепция управления

человеческим потенциалом»

(продолжение)

- ▣ Персонал – главный источник конкурентоспособности организации
- ▣ Управление человеческим потенциалом организации должно осуществляться как совместная деятельность и совместное развитие человека и организации
- ▣ Управление персоналом - опирается не только на экономику предприятия и экономику труда, но и на последние достижения психологии, социологии, педагогики и других наук о человеке
- ▣ Важнейшая роль в новой концепции - управление процессами коммуникации, информационным взаимодействием и организационной культурой