

Кадровые технологии: понятие и классификация.

Магистратура ГМУ

Чевтаева Наталия

**Геннадьевна – д.с.н.,
профессор, зав кафедрой
управления персоналом**

Вопросы:

- I. **Элементы УЧР организации**
- II. **Понятие кадровых технологий**
- III. **Критерии и виды кадровых технологий**

Элементы УЧР

- определение общей стратегии;
- планирование потребности в персонале с учетом существующего кадрового состава;
- привлечение, отбор и оценка персонала;
- **Адаптация новых работников**
- **Обучение и развитие персонала**
- система продвижения по службе (управление карьерой);
- **Оценка персонала**

Элементы УЧР

- высвобождение персонала;
- построение и организация работ, в том числе определение рабочих мест, функциональных и технологических связей между ними, содержания и последовательности выполнения работ, условий труда;
- **Стимулирование труда;**
- управление затратами на персонал.
- **Формирование оргкультуры. Усиление организационной приверженности**
- **Кадровое делопроизводство**
- **Система социальной защиты**

Вопросы:

- I. **Элементы УЧР организации**
- II. **Понятие кадровых технологий**
- III. **Критерии и виды кадровых технологий**

Технологии УП:

- Это система целей, средств и способов оказания управляющего воздействия на персонал.
- Технология – это инструмент воздействия, использование которого может быть поручено различным внутриорганизационным субъектам.

Вопросы:

- I. **Элементы УЧР организации**
- II. **Понятие кадровых технологий**
- III. **Критерии и виды кадровых технологий**

Классификация технологий управления персоналом (ТУП)

- По ряду критериев, признаков:



А) цель:

1. Технологии формирования персонала;
2. Технологии поддержания работоспособности персонала;
3. Технологии обеспечения инновационного процесса.



Б) *причины* появления ТУП:

1. Технологии плановых мероприятий;
2. Технологии экстренных мер.



В) масштаб применения

кадр технологий

1. Технологии управления персоналом организации в целом;
2. Технологии управления отдельными персонал-группами;
3. Технологии управления отдельными сотрудниками.



Г) *степень определенности*

1. Апробированные технологии;
2. Экспериментальные технологии.

Д) субъект управления

1. Технологии, реализуемые специалистами службы управления персоналом;
2. Технологии, реализуемые службой управления персоналом **совместно с** руководителями подразделений и организации в целом;
3. Технологии, реализуемые руководителями подразделений **под контролем** специалистов службы

Е) средства для достижения управленческой цели

1. Административные технологии. Опираются на НПА.

Сутью: унификация сотрудников организации, преодоление субъективного подхода в оценке их действий и при принятии управленческих решений.

Реализация: **создание
Документов, стандартов,
регламентов, инструкций.**



Е) средства для достижения управленческой цели

- ## 2. Экономические технологии:
- система санкций и стимулирования, поощрения



Е) средства для достижения управленческой цели

3. Организационные технологии.

использование ресурсов:

- а) пространственные ресурсы – площади
- б) временные ресурсы – объем времени, в течение которого сотрудники обязаны выполнять работу; (гибкий график on-line коммуникация и пр)
- в) способы организации деятельности и взаимодействия сотрудников.



Е) средства для достижения управленческой цели

4. Социально-психологические технологии. призваны совместить формальные и неформальные способы оценки людьми друг друга, утвердить и поддержать статус сотрудников как внутри организации, так и за ее пределами:

Корпоративная культура
HR –брендинг и пр.



Вывод:

- Конкретная технология, используемая службой управления персоналом, может содержать черты многих из перечисленных классов технологий.
- Наиболее распространенные технологии затрагивают базовые задачи управления персоналом как формирование и оценка персонала, внутриорганизационное обучение и мотивация деятельности.