

Основы управления персоналом

- Управление любой организацией предполагает, прежде, всего, воздействие на людей. Характер и содержание этого воздействия зависит от тех целей, которые ставит субъект управления. В управлении персоналом они ориентированы на востребование способностей человека в интересах организаций. В 20 веке эта практика стала профессиональной по своему характеру.

Решения, связанные с персоналом это:

- Кадровое обеспечение (поиск, отбор, ориентация, оценка, дисциплина)
- Развитие персонала (обучение, повышение квалификации)
- Трудовые отношения (заключение контрактов, применение нормативных документов)
- Системы компенсаций и стимулирования

В настоящее время в области управления персоналом сформировались следующие основные направления:

Стратегия управления персоналом, рассматривающая такие вопросы как:

- Внешняя и внутренняя среда организации,
- Кадровая политика,
- Стратегия управления персоналом на разных стадиях развития организации.

Методы управления персоналом, включающие в себя:

- Методы формирования кадрового состава (проектирование структуры организации, планирование потребности в персонале, анализ кадровой ситуации в регионе, поиск и отбор персонала, адаптация персонала)
- Методы поддержания работоспособности персонала (аттестация персонала, формирование кадрового резерва, планирования карьеры, разработка системы компенсации и стимулирования)

Методы управления персоналом, включающие в себя:

- Методы реформирования организации (процессы реорганизации, организационно- кадровый аудит, сокращение персонала)

Технологии управления персоналом:

- Кадровое консультирование
- Конкурс как технология привлечения персонала
- Обучение персонала, как технология развития кадрового потенциала организации
- Командообразование, как технология формирования управленческого потенциала организации.
- Кадровая психодиагностика

Основные подходы к управлению персоналом

- 1. Экономический подход
- 2. Органический
- 3. Гуманистический

Экономический подход:

- Экономический подход к управлению дал начало концепции использования трудовых ресурсов:
- Среди основных принципов концепции использования трудовых ресурсов можно выделить следующие: 1) обеспечение единства руководства — подчиненные получают приказы только от одного начальника; 2) фиксирование необходимого и достаточного объема контроля — число людей, подчиненных одному начальнику, должно быть таким, чтобы это не создавало проблемы для коммуникации и координации;

Среди основных принципов концепции использования трудовых ресурсов можно выделить следующие:

- 3) соблюдение четкого разделения штабной и линейной структур организации — штабной персонал, отвечая за содержание деятельности, ни при каких обстоятельствах не может осуществлять властных полномочий, которыми наделены линейные руководители; 4) обеспечение дисциплины — подчинение, исполнительность; 5) обеспечение равенства на каждом уровне организации, основанного на доброжелательности и справедливости, чтобы вдохновить персонал к эффективному исполнению своих обязанностей.

Органический подход:

- Равен концепции управления персоналом и концепции 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:

- Подразумевает управление человеком.
- 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:

- Принципы управления- основополагающие идеи закономерности и правила поведения руководителей по осуществлению управленческих функций.
- Это нормы и требования, которыми должны руководствоваться работники системы управления персоналом, включая руководителей

Принципы управления персоналом:

- Процессуально - административные принципы: регламентируют особенности управленческой деятельности как процесса.
- Психолого-педагогические принципы: показывают необходимость и возможность использования в управленческой практике психологических особенностей сотрудников и трудовых коллективов
- Организационные принципы: регламентируют общие организационные особенности управленческой деятельностью

Способы повышения эффективной производительности персонала:

Основные способы возможного повышения эффективности работы персоналу:

- Контроль и поддержание трудовой дисциплины,
- Качественное управление и учет результатов за выполненную работу каждого сотрудника,
- Возможное исправление недостатков,
- Диагностика и коррекция эмоциональной атмосферы в коллективе в целом и конкретно каждого работника.

Среди методов повышение эффективности работы персоналом отмечают:

- Контроль явки работников на рабочее место (по началу рабочего дня),
- Контроль рабочего времени сотрудника (его рациональное использование),
- Трудоемкое начисление зарплаты по отработанным часам,
- Выявление злостных нарушителей трудовой дисциплины,
- Документация фактов нарушения трудовой дисциплины,
- Контроль над выполнением рабочих графиков.