



# Особенности кадрового обеспечения системы управления персоналом

Выполнила:  
Кадошникова М.Е.,  
Специальность  
«Менеджмент организации», 2 курс

# Цель исследования:

Междисциплинарный анализ процесса обеспечения кадрами системы управления персоналом



# Задачи исследования

- Определение понятия системы управления персоналом,
- Описание процесса кадрового обеспечения,
- Формулировка и описание основных методов оптимизации и оценки кадрового состава персонала управления с целью формирования эффективной системы управления персоналом.



# Объект и предмет исследования

## Объект:

В качестве объекта исследования выделена система управления персоналом.

## Предмет:

Организационно-управленческие аспекты процесса кадрового обеспечения системы управления персоналом.



# Итоги

- Определена система основных понятий, раскрывающих специфику кадрового обеспечения системы управления персоналом и дан ее анализ;
- Описан процесс обеспечения организации кадрами;
- Исследованы типовые процедуры кадрового менеджмента и особенности их реализации.



**Благодарю за внимание!**



# Матрица неритмичного потока организации управления

Структура подразделения	Функции управления				
	I. Планирование	II. Организация	III. Контроль	...	i
Отдел маркетинга	$t^1_I$	$t^2_I$	$t^3_I$	...	$t^i_I$
Производственный отдел	$t^1_{II}$	$t^2_{II}$	$t^3_{II}$	...	$t^i_{II}$
Технический отдел	$t^1_{III}$	$t^2_{III}$	$t^3_{III}$	...	$t^i_{III}$
...	...	...	...	...	...
j	$t^1_j$	$t^2_j$	$t^3_j$	...	$t^i_j$



# Схема единичного цикла управления



Централизованное руководство



# Подходы к оценке кадров

- Эмпирический;
- Функциональный;
- Характерологический;
- Комплексный.



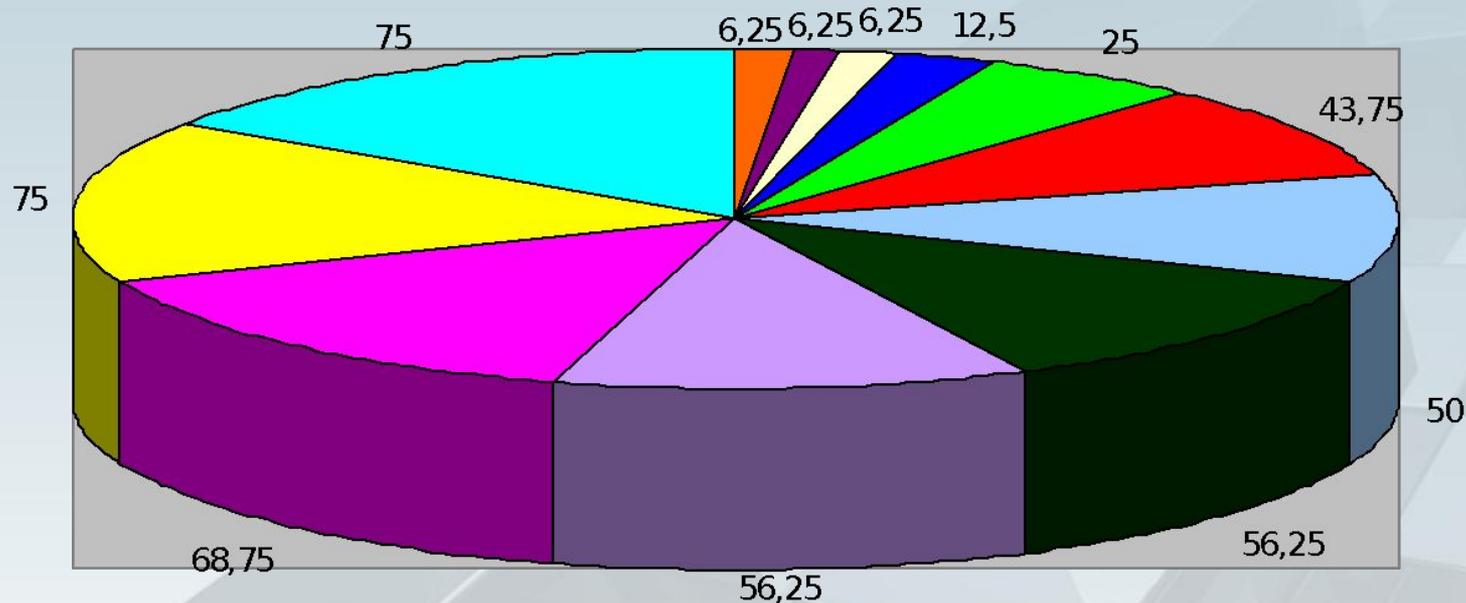
# Эмпирический

Основан на определении перечня личных качеств, которыми должен обладать сотрудник.

Недостатки: часто приводит к ошибкам, т.к. работник, успешно выполняющий, например, обязанности руководителя среднего звена, мог не справиться с функциями руководителя высшего уровня управления.



# Опрос: «Что бы вы отнесли к лидерским качествам идеального руководителя?»



- |                                 |                                    |
|---------------------------------|------------------------------------|
| Агрессивность                   | Умение играть в политические игры  |
| Энтузиазм                       | Творчество                         |
| Интуиция                        | Чувство юмора                      |
| Гибкость                        | Внимательное отношение к персоналу |
| Умение быстро принимать решения | Решительность                      |
| Ответственность                 | Интеллект                          |



# Функциональный

Основан на составлении перечня необходимых навыков и способностей, без учета личных качеств.

Недостатки: Подход отличается определенной односторонностью, т.к. кандидат не рассматривается как личность, что немаловажно для людей работающих с людьми – менеджеров.



# Характерологический

Основан на исследовании и изучении психофизиологических свойств личности руководителя с использованием методов психологической диагностики.

Недостатки: личность руководителя рассматривается в отрыве от его деятельности.



# Способы оценки:

- Деловые и имитационные игры;
- Тестирования и анкетирования;
- Собеседования: ситуационное, биографическое, отборочное;
- Центры оценки персонала;
- Оценка на основе рекомендаций.

