

Иркутский государственный университет  
путей сообщения

# **Технология управления и развития персонала**

# Понятие, содержание кадровых технологий

Общий смысл:  
«процедура»

Совокупность последовательно производимых действий, приемов, операций, позволяющих быстро достигнуть заданного результата

**Технология**

На основе полученной информации о возможностях личности - субъекта технологического воздействия

Найти специалиста, оценить и отобрать, адаптировать в организации, получить отдачу в форме эффективной деятельности

КАК

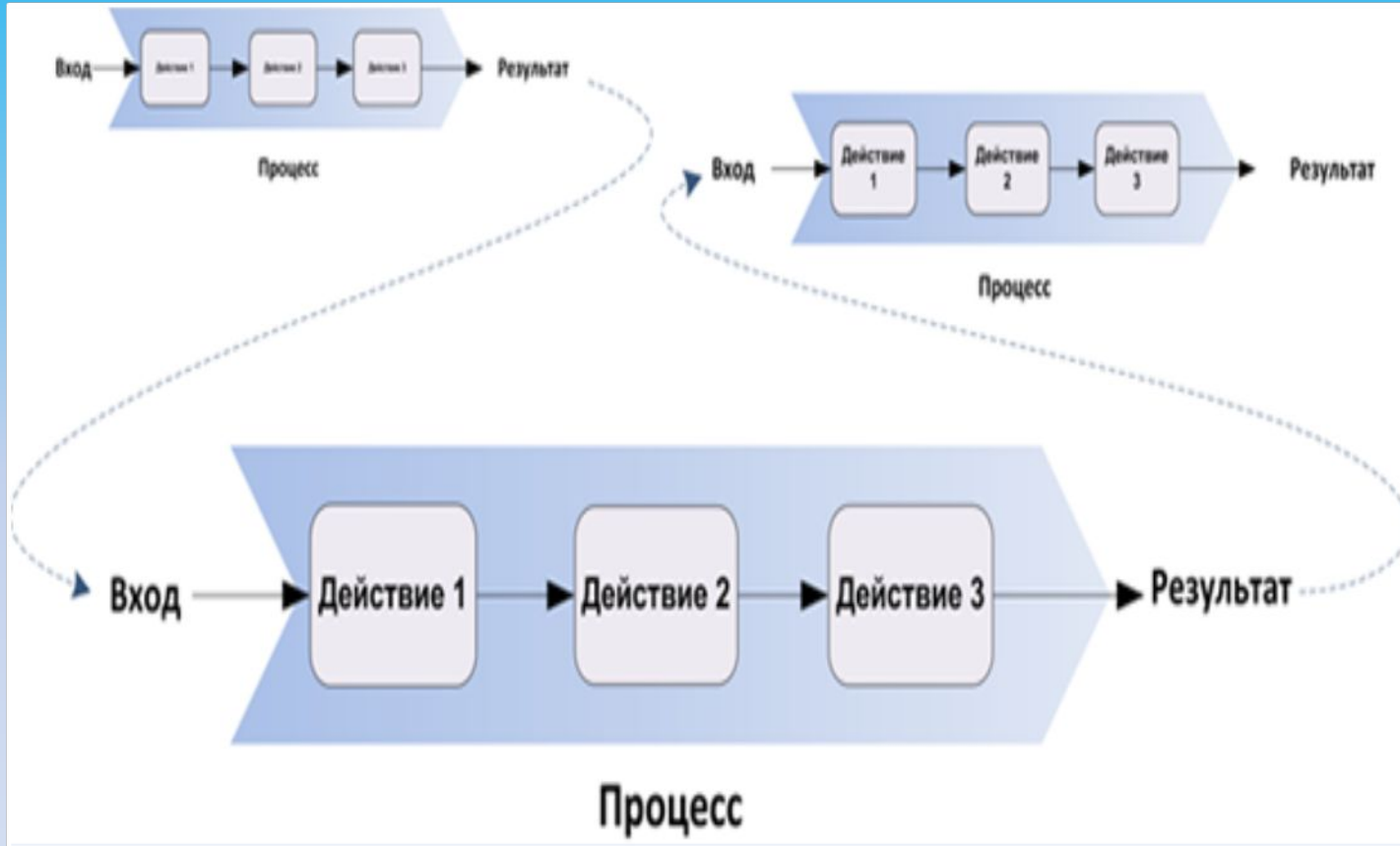
ЦЕЛИ  
кадровых  
Технологий:

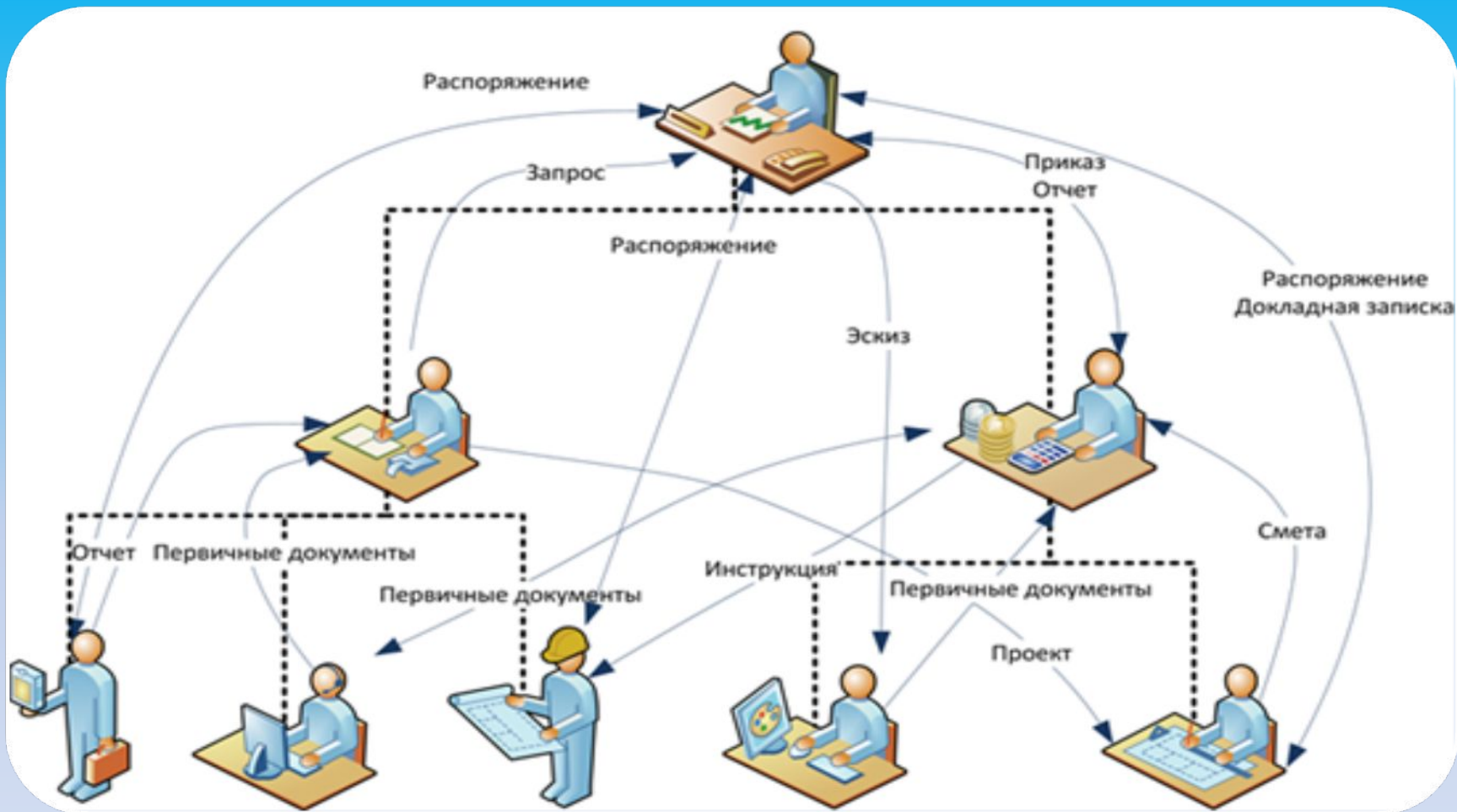
регулярное и оперативное обеспечение субъекта управления объективной информацией о состоянии и тенденциях изменения профессионализма сотрудников и кадрового потенциала организации в целом.

# Литературные источники

- 1. Конституция РФ
- 2. ТК РФ
- 3. Сборник ФЗ РФ
- 4. Крымов А.А.  
«Вы — управляющий персоналом»
- 5. Голянич В.М. Инновационные  
технологии в Кадровом менеджменте
- 6. Маслов Е.В. Управленческое  
консультирование

# Система бизнес-процесса (процессный подход)





# Социальные технологии



# Базовые кадровые технологии

- Оценка персонала
- Отбор персонала
- Управление карьерой

# Технологии HR-менеджмента

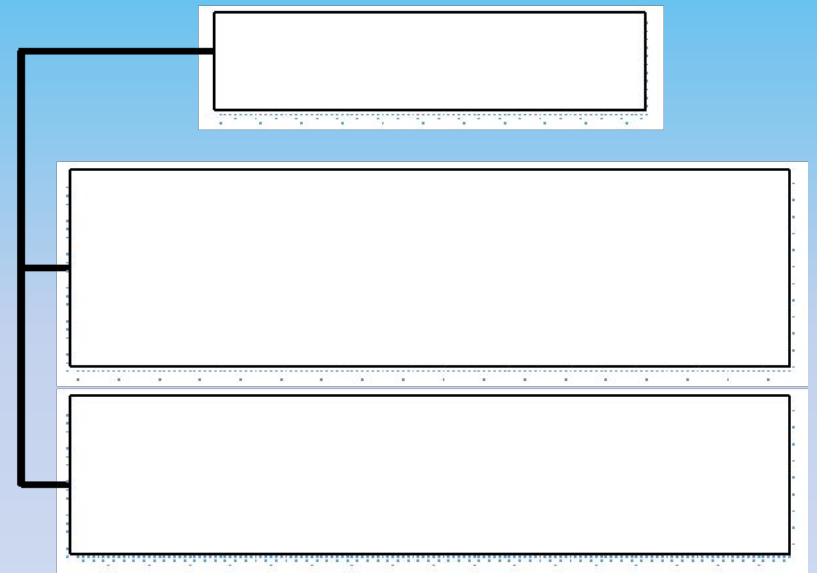
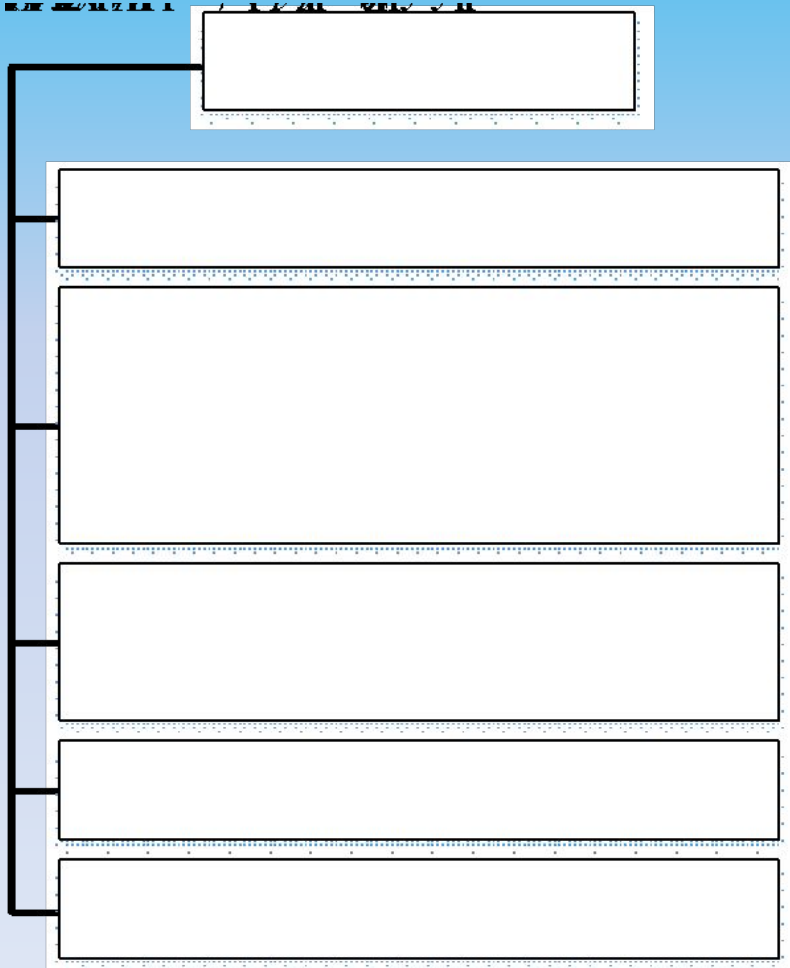




# "Инновационно-технологический кадровый менеджмент"

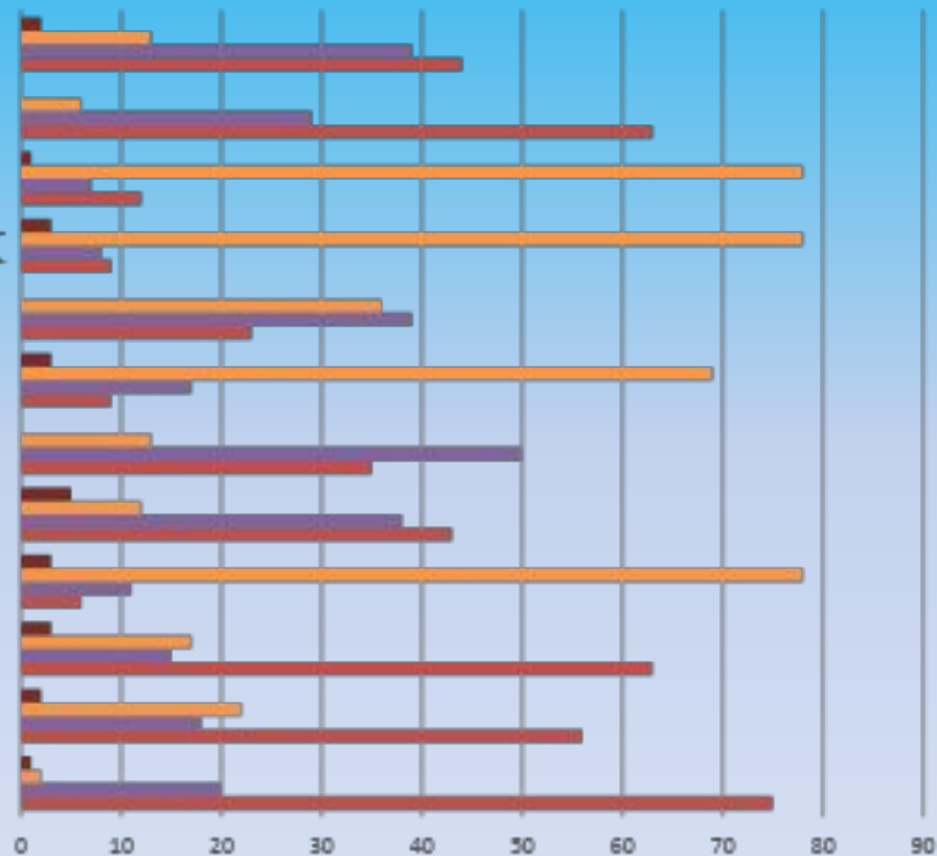


# Показатели влияющие на прибыль от использования ИК



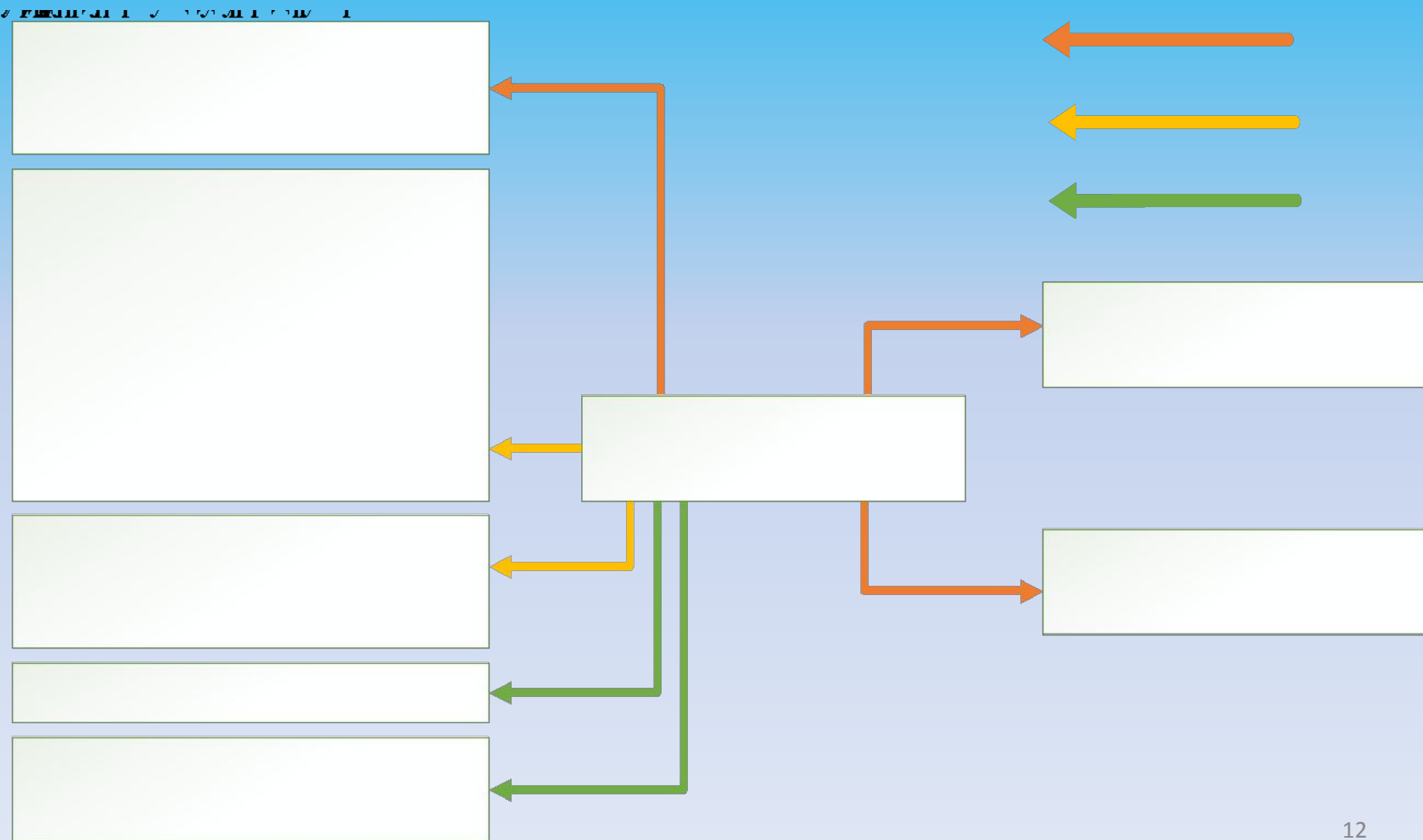
# Результаты исследования степени удовлетворенности ППС Эффективным контрактом

стовые условия на производстве  
 влиять на дела в коллективе  
 информированности о делах предприятия  
 в оценке работы руководителем согласно ЭК  
 профессионального роста  
 администрации к нуждам работников  
 качества работы  
 в коллективе  
 в рамках ЭК  
 зарплата  
 зарплата  
 профессия

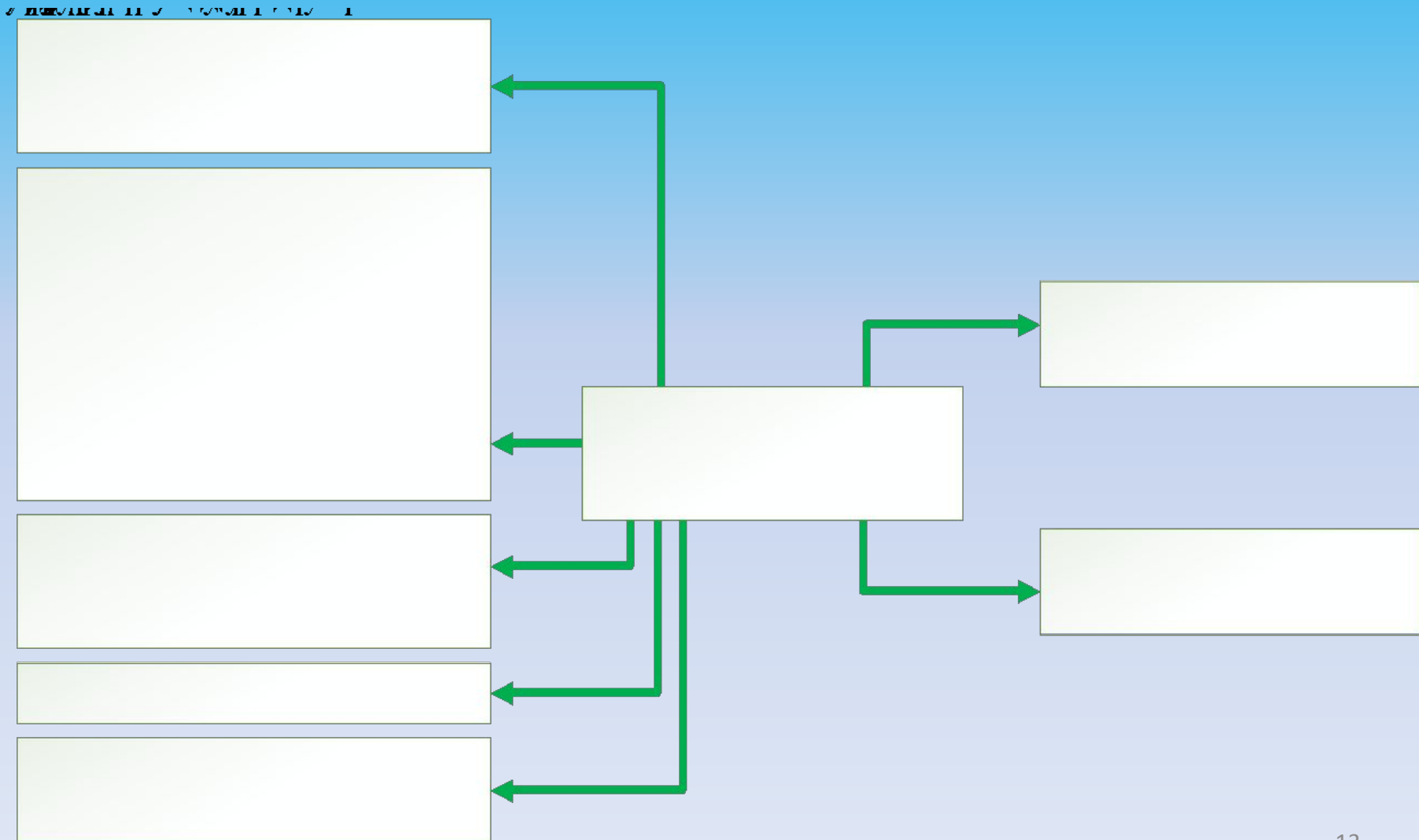


- Совершенно удовлетворен
- Пожалуй, удовлетворен
- Совершенно не удовлетворен

# Анализ стимулирующих факторов Эффективного контракта



# Прогрессивно-стимулирующий контракт

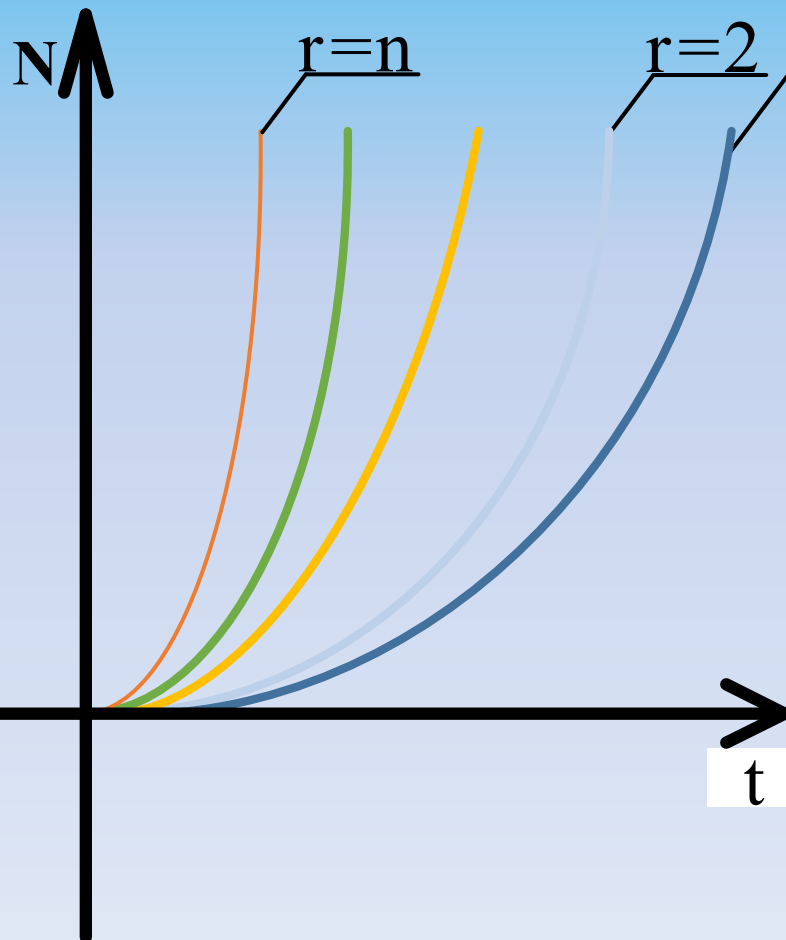


# Прогнозируемый рост ИК

$N$  – объем интеллектуального капитала;

$r$  – прибыль интеллектуального капитала.

$$N(t + 1) = N_0 * e^{r(t-t_0)}$$



t, год	$N_0$ , млн. руб.	r, млн. руб.	N, млн. руб.
0	196.515	2.23	1827.56
1	1827.56	2.23	16996.09
2	16996.09	2.23	158061.39
3	158061.39	2.23	1469949.73
4	1469949.73	2.23	13670335.68
5	13670335.68	2.23	127132291.07

# Рекрутинг

**Подбор персонала (рекрутинг) – ЭТО ТЕХНОЛОГИЯ**

Ф  
А  
ПЕРСОНАЛ  
М  
А

*Этапы рекрутинга как бизнес-процесса*

*Анализ  
профиля  
искомого  
кандидата*

*Поиск*

*Отбор*

*Решение  
о найме*



**Системный подход к обязательному выполнению  
всех этапов в процессе найма персонала дает**

**практически 100% результат!**



**Zest-Personal**  
кадровое агентство

# ХЭДХАНТИНГ (headhunting)

**Метод прямого поиска по подбору определенного специалиста из конкретных компаний.**

Согласование списка компаний из которых заказчик хотел бы привлечь персонал



Выход на успешного кандидата, выяснение условий смены работы



Отбор, оценка кандидата



Оформление кандидата на работу



Поддержка кандидата в период адаптации



# CASE-интервью

## Преимущества:

- Большое количество вариантов моделей поведения
- Индивидуальное выражение управленческих компетенций
- Соответствие заданных ситуаций бизнес-процессам компаний

## Недостатки:

- Затратно по времен проведения – около часа
- Высказывание социально-желаемых примеров

# Электронный рекрутмент

Поиск персонала при помощи интернета:

- -поиск информации о соискателе,
- Донесение до них информации о вакансиях,
- Коммуникации, связанные с откликами, приглашениями, отказами и пр.

# Технологии оценки и аттестации персонала



# Высвобождение персонала

- вид управленческой деятельности, предусматривающий комплекс мероприятий по соблюдению правовых норм и организационно-психологической поддержки со стороны администрации при увольнении работников. Это заключительный этап формирования персонала организации.

**Аутсорсинг** – передача  
неключевых функций  
организации  
(например, кадровое  
делопроизводство)  
внешним исполнителям  
– аутсорсерам,  
высококвалифицированн  
ым специалистам  
сторонней фирмы.

**Аутстаффинг** –  
перевод сотрудников  
в другую компанию с  
официальным  
оформлением в ней.  
Фактически  
персонал продолжает  
работать на своем  
прежнем месте  
работы.

# Лизинг

- управленческая технология,  
разновидность аутсорсинга, позволяющая  
обеспечить компании необходимыми трудовыми  
ресурсами, используя услуги сторонней  
организации.

С точки зрения российского законодательства термин является некорректным, так как человек не может быть предметом арендных правоотношений С точки зрения российского законодательства термин является некорректным, так как человек не может быть предметом арендных правоотношений (лизинга). Более корректным является термин **предоставление персонала**  
(Федеральный закон от 29.10.1998 № 164-ФЗ «О финансовой аренде (лизинге)»)



# Аутплейсмент

- Цель аутплейсмента — сформировать у уволенного работника общее понимание ситуации, сложившейся на рынке труда региона, и порекомендовать ему эффективный способ поведения в процессе поиска новой работы.



# Технологии текущей работы с персоналом

- **Грейдинг персонала** – группировка должностей по определенным основаниям (определение «веса», классификация) с целью построения системы мотивации.
- **Цель внедрения грейдинга:**  
систематизация материальной мотивации сотрудников, совершенствование системы оплаты труда.



# Стресс-менеджмент

- Как самостоятельное научно-практическое направление выделилось в начале 1990-х годов.
- Стресс-менеджмент— грамотное управление своим состоянием и поведением во время сильного физического или психологического напряжения. Такое напряжение зачастую значительно снижает эффективность работы сотрудника, влияя на его эмоциональное, физическое и интеллектуальное состояние.

# Причины стресса в организациях



# Синдром «эмоционального выгорания»

Психоэмоциональное истощение  
не должно достигать  
критических значений!!!



Деперсонализация



Сворачивание  
личных достижений



Ослабление  
защиты  
организма



Потеря  
трудоспособности!

# Управление стрессом



Дэвид Аллен

## Как привести дела в порядок

Искусство  
продуктивности  
без стресса

ВСЕМИРНЫЙ  
БЕСТСЕЛЛЕР

«Стратегии Дэвида Аллена,  
позволяющие обрести  
контроль над рабочим процессом,  
просто бесценны»,  
Кен Блашар, автор книги  
«Одноминутный менеджер»

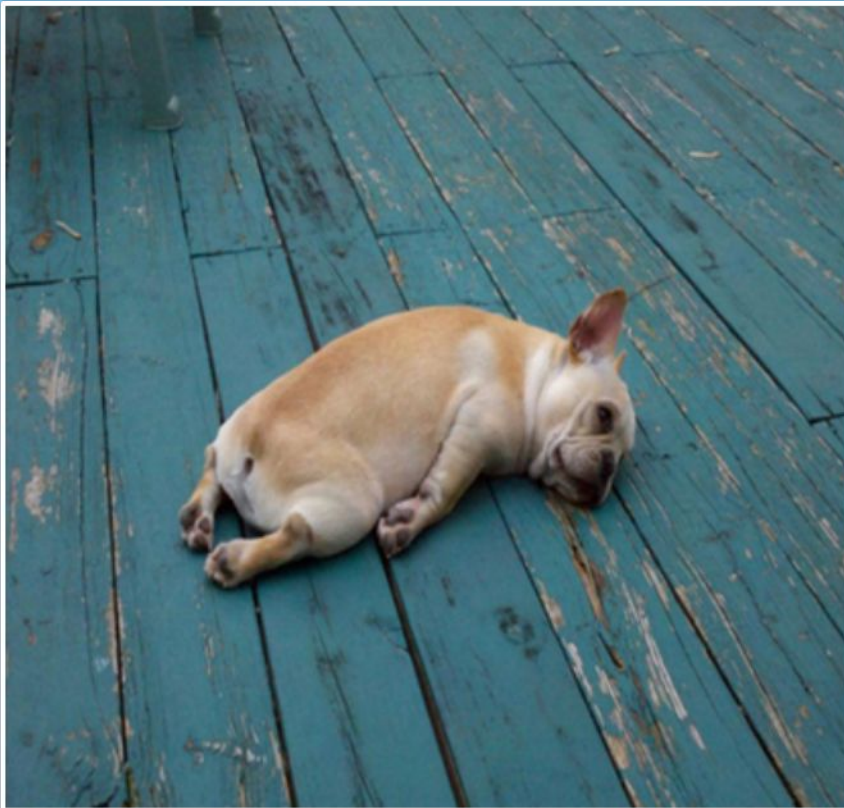
mp3



# Стресс-менеджмент на уровне организации включает в себя такие меры

- создание благоприятного организационного климата:
  - налаженная система обратной связи
  - участие сотрудников в процессе принятия решений
  - командные и проектные формы организации труда
- четкое определение должностных обязанностей и границ личной ответственности
- равномерное распределение рабочей нагрузки
- социальная поддержка персонала
- специальные программы управления стрессами
- Но для борьбы со стрессом очень важно желание самих сотрудников научиться справляться со стрессовыми ситуациями.

# Индивидуальный стресс-менеджмент: (умение релаксация -расслабляться «по команде») и модификация поведения



# Управление конфликтами



«Мудрый человек всегда найдёт способ,  
чтобы не начать войну.»

**Ямамото Исороку**





# Конфликты

## Основные причины конфликтов



# Управление конфликтом

- это воздействие на устранение причин конфликта или на коррекцию поведения участников



# Разрешение конфликтов

- Выбор подходящего стиля разрешения конфликта поможет большинству управляющих избежать проблемной ситуации.
- Знание всех существующих способов, приемов, устранение и предупреждения конфликтов поможет организации успешно функционировать и процветать.

# Восемь шагов к урегулированию конфликта

- 1. Создать эффективную атмосферу
- 2. Прояснить представления
- 3. Сосредоточиться на индивидуальных и общих потребностях
- 4. Создать общую позитивную силу
- 5. Смотреть в будущее и извлекать уроки из прошлого
- 6. Предлагать варианты
- 7. Разработать план действий
- 8. Заключать взаимовыгодные соглашения

# Способы управления конфликтной ситуацией

- **РАЗЪЯСНЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ К РАБОТЕ.**  
Одним из лучших методов управления, предотвращающих конфликт — является разъяснение того, какие результаты ожидаются от каждого сотрудника в подразделения
- **КООРДИНАЦИОННЫЕ И ИНТЕГРАЦИОННЫЕ МЕХАНИЗМЫ**  
Еще один метод управления конфликтной ситуацией — это применение координационного механизма. Один из самых распространенных механизмов — цепь команд.

- **ОБЩЕОРГАНИЗАЦИОННЫЕ КОМПЛЕКСНЫЕ ЦЕЛИ.** Установление общеорганизационных комплексных целей — еще один структурный метод управления конфликтной ситуацией.
- **СТРУКТУРА СИСТЕМЫ ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ** Вознаграждения можно использовать как метод управления конфликтной ситуацией, оказывая влияние на поведение людей, чтобы избежать неблагоприятных последствий

# Технологии обучения и развития персонала

## 16 форматов очного обучения и развития персонала



## 7 форматов дистанционного обучения и развития персонала





# КОУЧИНГ



# Коучинг (англ. coaching)

- — метод консалтинга — метод консалтинга и тренинга — метод консалтинга и тренинга, в процессе которого человек, называющийся «коуч», помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели.

# Тимбилдинг - корпоративное мероприятие, направленное на сплочение коллектива



# **Деловая игра**

**- средство моделирования разнообразных условий профессиональной деятельности методом поиска новых способов ее выполнения**

## **Тематика деловых игр:**

- 1. Организация бизнеса, выбор организационно-правовой формы**
- 2. Лизинг**
- 3. Управление персоналом предприятия**
- 4. SWOT-анализ деятельности предприятия и др.**

# Управленческое консультирование

- Консультирование клиентов (владельцев компаний, генеральных исполнительных директоров, а также участников управленческой команды) на предмет повышения управляемости компании

# Управленческое консультирование

является особой сферой услуг и составной частью инфраструктуры рыночной экономики. Это важная профессиональная служба, помогающая руководителям анализировать и решать стоящие перед их организациями практические задачи, а также перенимать чужой опыт.

# Консультационная услуга

представляет собой совет, рекомендацию, анализ, оценку, прогноз, справку и т.п. в предметной области интересов (проблем) клиента, т.е. продукт консультационной деятельности, получаемый в процессе взаимодействия субъекта (консультанта) и объекта (клиент/клиентская организация и ее проблемы, задачи, процессы) консультирования.

# Предмет управленческого консультирования

- не управление и экономика как таковые, а методы внедрения экономических и управленческих знаний в практическую деятельность хозяйствующих субъектов.



Спасибо за внимание!