

# УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ



# УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: ПОНЯТИЕ

- ▣ **Управления персоналом** - это системное, планомерное организованное воздействие с помощью взаимосвязанных организационно-экономических и социальных мер на процесс формирования, распределения, перераспределения рабочей силы на уровне предприятия, на создание условий для использования трудовых качеств работника (рабочей силы) в целях обеспечения эффективного функционирования предприятия и всестороннего развития занятых на нем работников.



# УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: ОБЩИЕ ЗАДАЧИ

---



- Помощь фирме в достижении цели;
- Обеспечение фирмы квалифицированными и заинтересованными работниками;
- Эффективное использование мастерства и способностей персонала;

# УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: ОБЩИЕ ЗАДАЧИ

---



- Совершенствование систем мотивации;
- Повышение уровня удовлетворённости трудом;
- Развитие систем повышения квалификации и профессионального образования;

# УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: ОБЩИЕ ЗАДАЧИ

---



- Сохранение благоприятного климата;
- Продвижение по службе;
- Развитие творческой активности персонала;

# УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: ОБЩИЕ ЗАДАЧИ

---



- Совершенствование методов оценки деятельности персонала;
- Обеспечение высокого уровня условий труда и качество жизни в целом;

# УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: МЕТОДЫ



- метод системного анализа;
- метод экспертных оценок;
- метод творческих совещаний и научных дискуссий;
- метод контрольных вопросов;
- морфологический метод;

# УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: СТРУКТУРА

---



- определение потребности в кадрах с учетом стратегии развития предприятия, объема производства продукции, услуг;
- формирование численного и качественного состава кадров (система комплектования, расстановка);

# УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: СТРУКТУРА

---



- кадровая политика (взаимосвязь с внешним и внутренним рынком труда, высвобождение, перераспределение и переподготовка кадров);
- система общей и профессиональной подготовки кадров;
- адаптация работников на предприятии;

# УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: СТРУКТУРА

---



- оплата и стимулирование труда, система материальной и моральной заинтересованности;

- оценка деятельности и аттестация кадров, ориентация ее на поощрение и продвижение работников по результатам труда и ценности работника для предприятия;

# УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: СТРУКТУРА

---



- система развития кадров (подготовка и переподготовка, повышение гибкости в использовании на производстве);

- межличностные отношения между работниками;

# УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

---

## Цели управления персоналом предприятия:

- повышение конкурентоспособности предприятия в рыночных условиях;
- повышение эффективности производства и труда, в частности достижение максимальной прибыли;
- обеспечение высокой социальной эффективности функционирования коллектива;



# УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

---

## Задачи управления персоналом предприятия:

- обеспечение потребности предприятия в рабочей силе в необходимых объемах и требуемой квалификации;
- достижение обоснованного соотношения между организационно-технической структурой производственного потенциала и структурой трудового потенциала;



# УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

---

## Задачи управления персоналом предприятия:

- полное и эффективное использование потенциала работника и производственного коллектива в целом;
- обеспечение условий для высокопроизводительного труда, высокого уровня его организованности;



# УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

---

## Задачи управления персоналом предприятия:

- закрепление работника на предприятии, формирование стабильного коллектива;
- обеспечение реализации желаний, потребностей и интересов работников;



# УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

---

## Задачи управления персоналом предприятия:

- согласование производственной и социальных задач;
- повышение эффективности управления персоналом, достижение целей управления ;



# УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: ПРИНЦИПЫ

---



- ▣ **Принципы управления** – представляет устойчивые правила сознательной деятельности людей в процессе управления.

# УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: МЕТОДЫ



- ▣ **Методы управления**– способы воздействия на коллективы и отдельных работников с целью осуществления координации их деятельности в процессе функционирования организации.

# УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: МЕТОДЫ

- **Административный метод** – характерно прямое централизованное воздействие субъекта на объект управления;
- **Экономический метод** – это целая система мотивов и стимулов, побуждающих всех работников плодотворно трудиться на общее
- **Социальный метод**  
**Социальный метод** – связан с социальными отношениями, с моральным, психологическим воздействием;

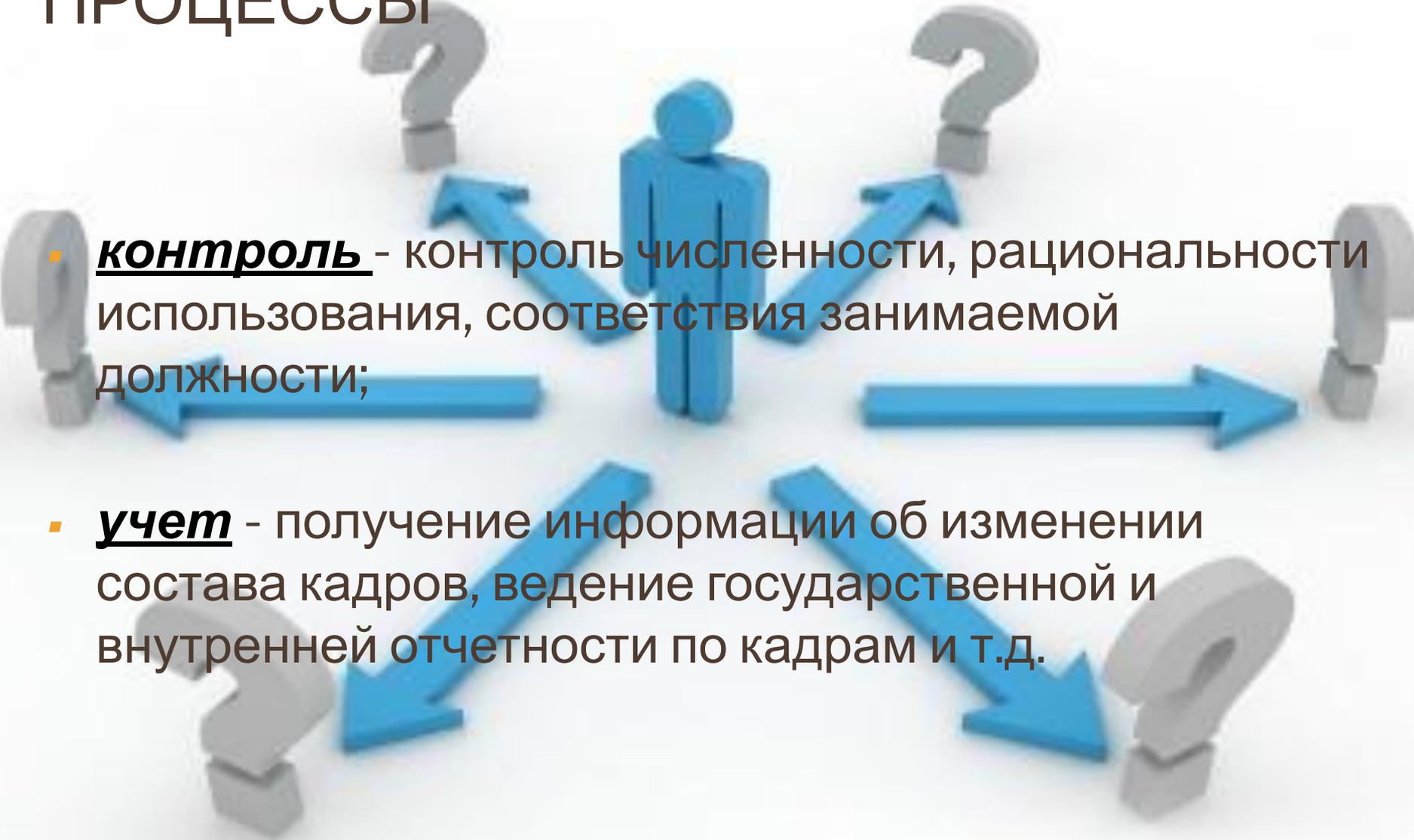
# УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: ПРОЦЕССЫ

---

- **планирование** - определение целей управления, средств их достижения, моделирование и прогнозирование объекта управления;
- **организация** - работа по комплектованию кадров: профориентация, профотбор, привлечение рабочей силы, найм, расстановка по рабочим местам;
- **регулирование** - межцеховое, межпрофессиональное и квалификационное движение рабочей силы;

# УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ: ПРОЦЕССЫ

---

- 
- **контроль** - контроль численности, рациональности использования, соответствия занимаемой должности;
  - **учет** - получение информации об изменении состава кадров, ведение государственной и внутренней отчетности по кадрам и т.д.