

Основы управления персоналом



Возможные правила нашей работы

- ? Целесообразная активность, вопросы сразу
- ? Каждый имеет право иметь свое мнение, но не навязывает его другим
- ? Высказываемся от своего имени или с указанием источника
- ? Ошибка – не преступление, а способ научиться
- ? Умение слушать – не менее ценный дар, чем умение говорить. Слушаем, не перебивая выступающего, собеседника
- ? Соблюдаем регламент
- ? Общение с внешним миром – за дверью, но для опоздавших и отсутствующих – не повторяем

Что необходимо для практических и семинарских занятий ?

- ? 1. Ватман формат А 1 для группы из 4-5 человек
- ? 2. Фломастеры или цветные карандаши
- ? 3. Учебные материалы по теме занятия

**? Активность и желание получить
новые знания и опыт**

Помощники обучения

- ? Основная и дополнительная литература
- ? Электронные ресурсы
- ? Глоссарий
- ? Карты памяти
- ? Метафоры, цитаты, афоризмы
- ? Знание и выполнение правил делового этикета
- ? Доброжелательный и открытый настрой группы

Основная литература

1. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 235 с.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – М.: КНОРУС, 2010. – 368 с.
3. Маслова В.М. Управление персоналом: учебник / В.М. Маслова. – М.: Издательство Юрайт, 2011. – 488 с.
4. Потемкин В.К. Управление персоналом: Учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2010. – 432 с.
5. Управление персоналом: учебник для бакалавров /под ред. А.А. Литвинюка. – М.: Юрайт, 2013. – 434 с. б

Дополнительная литература

- ? Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ.
- ? Кибанов А.Я. Основы управления персоналом.: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 447 с.
- ? Коротков Э.М. Менеджмент: учебник/ Э.М. Коротков. – М.: Юрайт, 2011. – 640 с.
- ? ++++++

? *«Заберите моих людей и оставьте мне заводы, и через 10 лет дворы моих предприятий порастут деревьями, но заберите у меня заводы и оставьте мне моих людей, и через 3 года мы будем иметь самое передовое производство!»*

? *Генри Форд*

Методологические основы управления персоналом

1.1. Основные понятия и сущность управления персоналом

Учебные вопросы:

1. Объект и субъект управления персоналом.
2. Основные понятия курса управление персоналом.
3. Теории управления персоналом.
4. Методы управления персоналом

ВОПРОС 1. Объект и субъект управления персоналом.

- ? **Объект УП** – работники, на которых направлено воздействие функций УП.
- ? **Субъект УП** – совокупность органов и работников, реализующих кадровые функции.

Цели и задачи курса «Основы управления персоналом»

- ? познакомить студентов с методологическими и методическими основами управления персоналом организации;
- ? закрепить у студентов осознание ключевой роли сотрудников в достижении конкурентоспособности организации;
- ? показать место и роль служб персонала в осуществлении управления организацией;
- ? сформировать понимание студентами специфики управления персоналом организации;
- ? выработать представления о современных технологиях в управлении персоналом организаций;
- ? способствовать выработке у студентов умения применять теоретические положения к решению практических задач.

Причины внимания к управлению персоналом

Человеческий фактор определяет :

? Качество выполнения всех функций менеджмента:



□ Конкурентоспособность организации через обеспечение персоналом :
Качества товара, производительности труда, цены, эффективности, репутации и т.д.

Ключевые определения курса ОУП

- ? **Организация** – это группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения цели или целей.
- ? **Персонал организации** – это личный состав, работающий по найму, обладающий качественными характеристиками (профессиональными способностями: уровень образования, проф. навыки, опыт работы и т.д.) и имеющий трудовые отношения с работодателем.
- ? **Управление персоналом** – это совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников в целях максимального использования их интеллектуальных и физических способностей при выполнении трудовых функций.

Кто профессионально занимается управлением персонала?



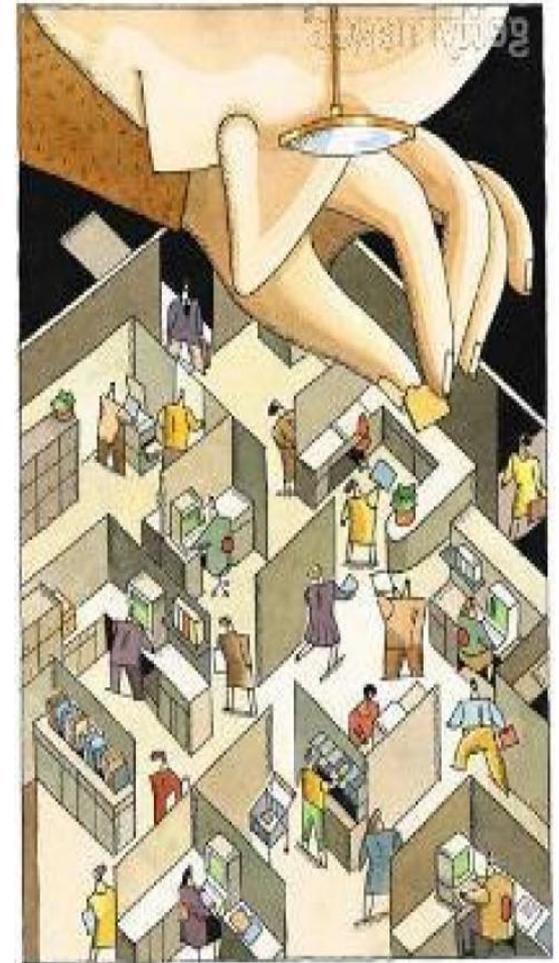
Вопрос 2. Основные понятия курса управление персоналом.

Управление человеческими ресурсами (УЧР, или HRM — от англ. human resources management) можно определить как стратегический и логически последовательный подход к управлению наиболее ценным активом предприятия: работающими там людьми, которые коллективно и индивидуально вносят вклад в решение задач предприятия.

- ? **Менеджмент** – это умение добиваться поставленных целей, используя труд интеллект, мотивы поведения других людей.
- ? **Менеджмент** – это вид профессиональной деятельности, направленный на оптимизацию человеческих, материальных и финансовых ресурсов для достижения целей организации.
- ? **Менеджмент** – это система научных знаний, рекомендаций, основанных на практике управления.
- ? **Менеджмент** – это наука + опыт, приумноженные управленческим искусством.

Общая характеристика менеджмента.

- ? **Менеджер – это человек:**
 - ◆ **который отвечает за объем работ, больший, чем может выполнить сам,**
 - ◆ **и которому подчинены другие люди, помогающие ему в достижении требуемых результатов.**



ForexAW.com

Классические задачи в управлении людьми

- ? Планирование (что должно быть сделано для достижения желаемых результатов)
- ? Организация (времени, людей и работ)
- ? Набор персонала и отбор (для создания или пополнения команды)
- ? Обучение и развитие (для поддержания навыков подчиненных на должном уровне)
- ? Мотивация (создание и поддержка положительных установок членов команды)
- ? Контроль (наблюдение за эффективностью работы и принятие различных мер в зависимости от результатов)

А так же общая организация всего, что требуется для всего перечисленного и для работы, выполняемой командой.

Вам понадобятся ясная голова, внимание, как к мелочам, так и к общей картине, и великолепное владение всеми навыками, которые требуются на вашем посту.



Ключевые навыки для управления персоналом

- ? Принятие решений и решение проблем
- ? Управление временем
- ? Коммуникации (деловая переписка, создание официальных презентаций, проведение встреч, разговоры один на один с подчиненными, интервью и т. д.)

Ожидания подчиненных

Хороший руководитель – это тот кто:

- ? Позитивно настроен и полон энтузиазма
- ? Обладает видением перспективы (обладает более обширным кругозором, умеет заглянуть в будущее)
- ? Достигает собственных целей
- ? Организован
- ? Принимает хорошие – объективные решения
- ? Делегирует полномочия адекватно ситуации
- ? Поддерживает хорошую – и честную – обратную связь
- ? Справедлив, не имеет фаворитов
- ? Отличается широкими взглядами, любопытен
- ? Умеет слушать (и находит возможность выслушать)
- ? Знает своих подчиненных и интересуется ими
- ? Поощряет и поддерживает развитие своих подчиненных
- ? Умеет общаться
- ? Демонстрирует уверенность и внушает доверие
- ? Своевременно делится информацией с подчиненными
- ? Сознает собственные ошибки, слабости
- ? Делится опытом

Ожидания подчиненных

Плохой руководитель

- ? Ставит себя выше других людей
- ? Не может поставить ясные цели, расставить приоритеты
- ? Не интересуется командой (индивидуалист)
- ? Скрытен (или выдает информацию запоздало)
- ? Занимается собственной работой и не поддерживает команду
- ? Медлителен
- ? Неприступен
- ? Нечестен, замкнут, неискренен
- ? Не умеет учитывать людские чувства

Понимание людей на работе

Менеджеры должны понимать, что все люди разные и у них разное восприятие и разная реакция на схожие обстоятельства или условия работы.

Баланс понимания:

Для понимания людей на работе необходимо обладать сбалансированным пониманием:

- ? Потребностей и ценностей самого человека**
- ? Социальной ситуации, в рамках которой Вы находитесь**

Типичные ошибки руководителей в отношении подчиненных

- ? **Факты объективны и говорят сами за себя**
- ? **Все работают ради достижения одних и тех же целей и имеют одинаковые ценности**
- ? **Иногда поведение других лишено смысла, и его можно не принимать в расчет**

Основные ценности людей

- ? **-индивидуальные ценности**, т.е. представления о том, что хорошо и что плохо, формирующие нашу личную систему ценностей;
- ? **- профессиональные или должностные ценности**, сформированные ценностными установками определенных профессиональных групп;
- ? **- групповые/командные ценности**, сформированные групповым представлением (например, при дружеских взаимоотношениях в коллективе).

Поведение человека определяют:

- **Общество**
- **Классовые интересы**
- **Формальные структуры и правила**
- **Официальная должностная роль**
- **Организация, и её культура**
- **Национальные факторы**

Вопрос 3. Теории управления персоналом

В настоящее время все существующие теории управления персоналом можно условно поделить на три группы:

- ? классические теории;
- ? теории человеческих отношений;
- ? теории человеческих ресурсов.

Вопрос 4. Методы управления персоналом

Понятие "метод" применительно к управлению персоналом по своему содержанию означает совокупность определенных приемов и способов, типичных подходов к воздействию и влиянию на персонал (как на работников, так и на трудовой коллектив в целом) с целью достижения конкретных результатов.

Методы управления персоналом

- ? **экономические,**
- ? **организационно-административные**
- ? **социально-психологические.**

Задание для самостоятельной работы

- ? Подробно познакомиться с составлением Карт памяти
- ? Подготовить карты памяти по теме: «Стратегический, тактический и оперативный уровень кадрового планирования».