

Кадровая служба

Группа 125

Управление персоналом (англ. Human Resource Management, HRM) — область знаний и практической деятельности, направленная на обеспечение организации «качественным» персоналом и оптимальное его использование.

Оптимальное использование персонала с точки зрения «управления персоналом» достигается за счёт выявления положительных и отрицательных мотивов индивидуумов и групп в организации и соответствующего стимулирования положительных мотивов и «погашения» отрицательных мотивов, а также анализа таковых воздействий.



Управление персоналом является неотъемлемой частью качественных систем управления (менеджмента) в концепции контроллерного. В различных источниках могут встречаться и другие названия: управление трудовыми ресурсами, управление человеческим капиталом, кадровый менеджмент, менеджмент персонала.



Управление персоналом включает в себя:

1. Предварительные работы по поиску персонала:

- Поиск персонала
- Предварительная оценка персонала
- Подбор и отбор персонала



Управление персоналом включает в себя:

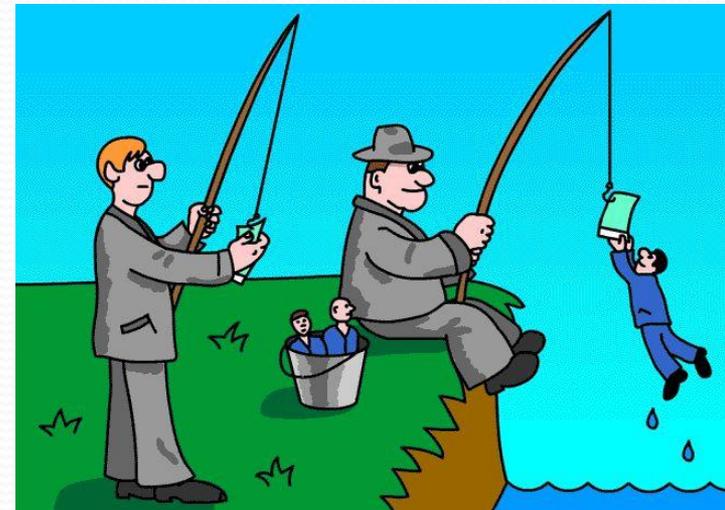
2. Оперативную работу с персоналом:

- Оперативная оценка персонала
- Обучение и развитие персонала
- Управление бизнес-коммуникациями
- Мотивацию персонала
- Организацию труда



Управление персоналом включает в себя:

3. Стратегическую (только долгосрочную) работу с персоналом
4. Управление корпоративной культурой
5. Управление персоналом — одна из важнейших составляющих частей современного менеджмента.



- Современное управление персоналом — это система идей и приемов эффективного построения и управления организациями и проектами, при наличии соответствующих контролинговых систем. Например системы менеджмента качества, системы (мульти-) проектного управления.





- Деятельность по управлению персоналом — целенаправленное воздействие на человеческую составляющую организации, ориентированное на приведение в соответствие возможностей персонала и целей, стратегий, условий развития организации



К основным методам управления персоналом относят:

- Экономические методы — приемы и способы воздействия на исполнителей с помощью конкретного соизмерения затрат и результатов (материальное стимулирование и санкции, финансирование и кредитование, зарплата, себестоимость, прибыль, цена).
- Организационно-распорядительные методы — методы прямого воздействия, носящие директивный и обязательный характер. Они основаны на дисциплине, ответственности, власти, принуждении.
- Социально-психологические методы (мотивация, моральное поощрение, социальное планирование и т. п.).



- Эффективность систем оперативного управления персоналом, если используется системный подход, определяется при соответствующем взаимодействии с менеджментом ответственным за контроллинговую функцию в организации. В общем можно отметить низкую эффективность воздействий на персонал при отсутствии соответствующих систем менеджмента. Например, эффективность воздействий на персонал с целью повышения качества производимой продукции или услуги будет низка, если в организации отсутствует система менеджмента качества. То же касается и эффективного управления проектами и др. видов деятельности. С другой же стороны недостатки и проблемы систем менеджмента легче обнаруживаются и устраняются с помощью грамотного оперативного управления персоналом.







