**Тема: Управление персонала – Косолапов Кирилл Андреевич**

Определение

**Управление персоналом (УП)** – это одна из функциональных сфер деятельности менеджера, задача которой – обеспечение организации в нужное время кадрами в необходимом количестве и требуемого качества, их правильная расстановка и стимулирование.

**Основополагающая цель УП** – формирование работоспособных коллективов, в которых работники действуют с учетом собственных интересов и во благо организации в целом

**Цели УП**

- Помощь организации в достижении целей

- Эффективное использование профессионализма и потенциала работников

- Обеспечение организации высококвалифицированными и заинтересованными специалистами

- Стремление к наиболее полному удовлетворению работников своей работой, к их наиболее полному самовыражению

**Субьекты управления персоналом**

руководители всех уровней;

службы персонала (отделы кадров);

* органы трудовых коллективов: советы трудовых коллективов, производственные советы, общие собрания членов трудовых коллективов;
* кружки качества, профсоюзы, женские организации, организации

рационализаторов, ветеранов и т.п., действующие на предприятии.

**Система управления персоналом (СУП)** – это:

* система, в которой реализуются функции управления персоналом;
* это систематизированное и сознательное объединение людей, действующих для достижения определенных целей на основе управляющего воздействия, то есть когда налажены взаимодействие и отношение подчинения, распределены власть, права и ответственность.

**Аспекты СУП:**

1. Содержательный аспект
2. Организационно-институциональные
3. Технологически-процессуальные

**Функции УП**

* Планирование качественной потребности в персонале
* Обеспечение потребности в персонале
* Мотивация персонала
* Обеспечение процесса управления персоналом
* Использование персонала
* Развитие персонала

**Принципы**

* Принцип умелого использования и сочетания единоначалия и коллегиальности
* Принцип научной обоснованности (объективности) управления
* Принцип плановости
* Принцип мотивации
* Принцип системности

**Методы управления персоналом**

Организационно-административные методы (распоряжения, приказы и т.д.)

**Социологические методы** (командообразование, разрешение конфликтов и т.д.)

**Психологические методы** (обращение к личностному внутреннему миру человека)

**Методы поиска персонала**

**Рекрутинг** - поиск и подбор персонала среднего и низшего звена.

**Exclusive** **search** (эксклюзивный поиск, прямой) - прямой целенаправленный поиск и подбор персонала высшего управленческого звена и редких специалистов.

**Head hunting** - разновидность прямого поиска, при котором ведутся своего рода "охота" за конкретным специалистом и его "переманивание" в компанию.

**Preliminaring** **(прелиминаринг)** - привлечение к работе посредством производственной практики и стажировки перспективных молодых специалистов (студентов и выпускников вузов), которые станут залогом успеха компании в будущем.

**Методы отбора**

**Сбор данных о претендентах**

Первичный отсев, как правило, происходит до личного общения с кандидатами - уже на этапе получения резюме.

**Интервью**

"Интервью - беседа, проводимая по заранее намеченному плану". Именно подготовленный план и отличает отборочное интервью от любого другого разговора.

**Виды интервью**

**Краткое телефонное интервью - это самый распространенный вид интервью, проводит его кадровый специалист после изучения письменных резюме от соискателей.**

**Собеседование** - это центральный, ключевой этап системы отбора:

длится немного

ситуация может быть и прямо противоположной

**Форматы собеседования**

* Структурированное интервью
* Свободное неструктурированное интервью
* Ситуационное интервью

**Групповое собеседование**

Данный метод еще называют экспертным групповым интервью - имеется в виду ситуация, когда с соискателем общаются несколько интервьюеров. Такое собеседование создает максимально напряженную ситуацию для интервьюируемого, и это позволяет оценить, способен ли он выдерживать прессинг.

**Ассесмент центр**

Этот метод основан на наблюдении специально обученных асессоров (оценщиков) за поведением сотрудников в реальных рабочих ситуациях или при выполнении ими различных заданий.

**Тестирование**

Тестирование является довольно распространенным методом отбора кандидатов и включает в себя несколько видов оценки. Используя их, необходимо придерживаться определенных правил.

**Психологические тесты**

* Применять при необходимости
* Профессиональные тесты
* Проводить должен психолог

**Профессиональные опросники** позволяют выявить некомпетентных кандидатов уже на первом этапе собеседования и таким образом заметно экономят время HR-менеджера.

Они эффективны при подборе сотрудников самых разных профессий - бухгалтеров, юристов, программистов, специалистов в области IT или телефонии.

**Проверка навыков и умений**

Этот метод можно отнести к профессиональному тестированию. Он заключается в том, что рекрутер или эксперт проверяет умения и навыки.

**Основное условие** - навык должен быть обязательным и может быть легко измерен.

Задание:

Вакансия №1

# Начинающий Компьютерный мастер / Сборщик ПК

от 80 000 ₽ за месяц, на руки

Опыт работы: не требуется

Полная занятость

Возможно временное оформление

График: 5/2, 3/3 или 2/2

Рабочие часы: 8, 10 или 12

Вакансия №2

# Инженер по сборке ПО

от 55 000 до 100 000 ₽ за месяц, до вычета налогов

Опыт работы: не требуется

Полная занятость

График: 5/2

Рабочие часы: 8 (Вечерние или ночные смены)

Формат работы: на месте работодателя, удалённо или гибрид

Соц пакет: Бесплатный спортзал/компенсация занятий спортом

Вакансия №3

# Junior Unity (c#) developer

от 60 000 до 100 000 ₽ за месяц, на руки

Выплаты: два раза в месяц

Опыт работы: 1–3 года

Полная занятость

График: 5/2

Рабочие часы: 8

Формат работы: удалённо

Что общего между этими вакансиями?  
Рабочие часы, примерно одинаковый диапазон ЗП

Самым привлекательным из этих профессий выглядит Компьютерный мастер, т.к. работа весьма творческая и не сложная, из минусов – не фиксированный график и выезд к чужим людям на дом